

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

L'ORGANISATION OUVRIÈRE
ET LE
CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL

ESSAI D'ÉTUDE ÉCONOMIQUE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Lundi 20 Mai 1901, à 10 heures

PAR

Th. PLYTAS

Président : M. JAY.

Suffragants : } MM. SOUCHON, professeur.
 } BOURGUIN, chargé de cours.

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU

ÉDITEUR

14, rue Soufflot, et rue Toullier, 13

1901



Digitized by the Internet Archive
in 2026

THÈSE
POUR LE
DOCTORAT

**La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les
thèses ; ces opinions doivent être considérées
comme propres à leurs auteurs.**

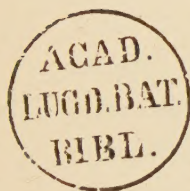
A faint, circular library stamp is visible in the lower right quadrant of the page. The text within the stamp is mostly illegible due to fading, but some words like "BIBLIOTHEQUE" and "UNIVERSITE" might be discernible.

L'ORGANISATION OUVRIÈRE
ET LE
CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL

ESSAI D'ÉTUDE ÉCONOMIQUE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

*L'acte public sur les matières ci-après sera soutenu le
Lundi 20 Mai 1901, à 10 heures*



PAR

Th. PLYTAS

Président : M. JAY.

Suffragants : } *MM. SOUCHON, professeur.*
BOURGUIN, chargé de cours.

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU

ÉDITEUR

14, rue Soufflot, et rue Toullier, 13

1901

AVANT-PROPOS

Le contrat collectif de travail est le mode de contrat qui consiste à substituer à l'ouvrier isolé une collectivité organisée, qui, de concert avec le patron ou l'association patronale, règlera toutes les questions intéressant le travail.

C'est, en fait, le procédé pratique au moyen duquel les associations ouvrières essaient de faire obtenir à la main-d'œuvre une rémunération équitable pour sa participation à l'œuvre de la production industrielle.

Nous nous sommes proposé dans les pages qui suivent de faire une étude économique de ce système.

Nous avons d'abord essayé de montrer par quelle évolution historique des rapports du capital et du travail, ouvriers et patrons ont été de plus en plus amenés à remplacer le contrat individuel par le contrat collectif de travail. Nous avons cherché ensuite à déterminer les conditions économiques nécessaires à l'application de ce contrat ; d'étu-

dier son fonctionnement, ses effets et les critiques qu'on lui adresse.

En un mot, c'est un essai de théorie du système que nous avons tâché de dégager des expériences déjà réalisées.

Nous avons été ainsi amenés à limiter ce travail à deux pays : l'Angleterre et les États-Unis. C'est là seulement, en effet, où une pratique suffisamment longue et étendue, nous a permis d'étudier le contrat collectif sous toutes ses phases, d'en rechercher les principales conséquences et d'en apprécier les résultats.

Notre tâche ainsi limitée a été, d'ailleurs, facilitée par toute une série de documents et de travaux très importants et très complets sur le mouvement ouvrier de ces deux pays. Nous devons citer en première ligne les remarquables ouvrages de M. et M^{me} Sidney Webb et notamment leur *Industrial democracy* où l'on trouve la première étude systématique du contrat collectif de travail.

L'ORGANISATION OUVRIÈRE

ET LE

CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

L'ÉVOLUTION DES RAPPORTS DU CAPITAL ET DU TRAVAIL

Il est incontestable que la cause principale des maux dont souffrent les populations ouvrières est l'inégalité des forces existant entre patrons et ouvriers au moment où ils sont en présence pour la passation du contrat de travail.

La pauvreté et l'isolement dans lesquels se trouvent encore à notre époque un si grand nombre d'ouvriers les obligent, pour ne pas rester sans emploi, et être par ce fait dans l'impossibilité de vivre et faire vivre leur famille, à accepter toutes les conditions que les patrons leur dictent, les uns sous la pression de la concurrence, les autres simplement en vue d'un gain plus grand.

L'un des premiers à la fin du XVIII^e siècle, A. Smith a observé cette situation inégale des parties dans le contrat de travail et l'a très nettement formulée.

« Il n'est pas difficile (1), dit-il, de prévoir lequel des deux partis dans toutes les circonstances ordinaires de la vie doit avoir l'avantage dans le débat et imposer forcément à l'autre toutes ses conditions..... Dans toutes les luttes, les maîtres sont en état de tenir ferme plus longtemps. Un propriétaire, un fermier, un maître fabricant ou marchand pourraient, en général, sans occuper un seul ouvrier, vivre un an ou deux sur les fonds qu'ils ont amassés. Beaucoup d'ouvriers ne pourraient subsister sans travail une semaine, très peu un mois et à peine un seul, une année entière. A la longue il se peut que le maître ait autant besoin de l'ouvrier que celui-ci du maître, mais le besoin du premier n'est pas si pressant. »

Depuis cette époque cette inégalité s'est singulièrement aggravée sous l'influence de deux causes principales que nous allons examiner rapidement.

La première, c'est la transformation générale des principes sur lesquels reposait l'organisation du travail jusqu'à la fin du XVIII^e siècle, et la

(1) *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*. Ed. 1843, t. 1, p. 86.

seconde, une révolution dans les procédés de fabrication industrielle due aux progrès de la science.

1° Ce que l'on est convenu d'appeler le conflit entre le capital et le travail n'est pas un privilège de l'état économique actuel et l'ancienne organisation industrielle l'a fort bien connu (1). Cependant à cette époque, où l'Etat d'une part, les corporations de l'autre s'occupaient non seulement de la force productive de l'ouvrier, mais aussi de sa personne physique et morale, la lutte entre employeurs et employés ne fut ni aussi générale, ni aussi âpre et dangereuse qu'elle l'est devenue de nos jours.

En dépit des affirmations de quelques économistes, il est certain que l'ouvrier de nos jours (2)

(1) Brentano, *Question ouvrière*, p. 17. — Levasseur, *Histoire des classes ouvrières depuis 1789*, p. 82.

(2) Il faut, bien entendu, tenir compte de bien des éléments qu'on oublie souvent lorsqu'on compare la situation d'individus ou de classes de la société à deux époques différentes de l'histoire. Le milieu social, l'éducation du peuple, le régime sous lequel il vit, ses idées et ses aspirations ont une importance capitale en pareille matière. Il est évident que si l'on ne fait pas intervenir toutes ces causes, la situation de l'ouvrier moderne paraîtra excellente comparée à celles de ses ancêtres, ses jouissances « inconnues de ses aïeux » sembleront « vraiment insoupçonnées. » A ce point de vue, la réponse de Lassale est toujours vraie et suffit pour nous montrer combien illusoire est le tableau brillant que certains écrivains satisfaits font de la situation actuelle de la classe ouvrière.

est dans une situation plus malheureuse que celle de l'ouvrier des siècles derniers. En effet, tandis que celui-ci était au moins à l'abri des chômages, sûr d'un travail rémunérateur (1), plus ou moins assuré de soins en cas de maladie et pendant sa vieillesse (2), le travailleur d'aujourd'hui, le plus souvent, non seulement ne peut suffire avec son salaire à l'entretien de sa famille (3), parfois même au sien propre, mais encore se voit exposé à ce fléau, privilège de l'état industriel moderne, le chômage (4), qui, absorbant le peu d'économies qu'il a pu réaliser, le met, en cas de maladie ou durant sa vieillesse, dans la triste et dégradante nécessité de recourir à la charité publique ou privée.

Il est vrai que les avantages de l'ancienne organisation se rachetaient par des inconvénients très graves, et vers la fin du XVIII^e siècle, les corporations, jurandes et maîtrises, avec leurs règle-

(1) Th. Rogers, *Travail et salaires*, p. 470.

(2) Bry, *Législation industrielle*, p. 18. — Brentano, *La Question ouvrière*, p. 23. — De Molinari, *Les Bourses du Travail*, p. 36. — Glotin, *Les syndicats professionnels*, p. 14. — Comte de Mun, *Discours*, t. 1. *Questions sociales*, p. 398 et suiv. 421.

(3) Cauwès, *Economie politique*, t. III, p. 66 et suiv.

(4) *Statistiques des chômages. Documents de l'office du travail. Conclusion*, p. 315. Voir aussi l'article de M. R. Jay, dans la *Revue politique et parlementaire*, 1897, sur l'*Evolution du régime légal du travail*.

ments surannés et leurs privilèges abusifs, se trouvaient en complète contradiction avec le progrès économique de la société (1), et avaient perdu le droit à l'existence. Cependant on n'est pas loin d'être d'accord aujourd'hui pour condamner le brusque passage de l'organisation corporative à la liberté complète (2).

Cette liberté fut appliquée presque en même temps en France et en Angleterre.

En France, c'est la Révolution qui, s'inspirant des idées des Physiocrates et croyant que de la liberté sans frein allait naître le bonheur dans la société, rompit tous les liens qui unissaient les hommes de la même profession et plaça ainsi l'individu seul en face de l'Etat.

Mais ce qui fut plus grave encore, c'est que pour mieux assurer le règne de la liberté et affranchir l'individu de toute oppression, elle alla jusqu'à proscrire toute association libre entre personnes exerçant le même métier.

En Angleterre, c'est l'école d'A. Smith qui a enseigné la liberté économique complète, et les classes dirigeantes s'empressèrent de s'emparer

(1) Martin Saint-Léon, *Histoire des corporations et métiers*, p. 425. — M. Sauzet, *Essai historique sur la législation industrielle de la France. Revue d'Economie politique*, 1892, p. 352 et suiv.

(2) R. Jay, *op. cit.*, p. 579.

de ces idées qui servaient leurs intérêts. Elles commencèrent à agir sur le Parlement en invoquant d'abord les progrès de l'industrie et ses exigences nouvelles, et ensuite les principes nouveaux de liberté, et, malgré une résistance opiniâtre des ouvriers, elles réussirent peu à peu à faire supprimer l'ancienne réglementation du travail (1). Cette réglementation, quoique fort ancienne, présentait cependant de sérieux avantages, car non seulement elle garantissait aux employeurs une main-d'œuvre capable, mais elle assurait aussi aux ouvriers une rémunération suffisante en temps de détresse comme en temps de prospérité (2).

Quant au droit de coalition et d'association, il était également refusé aux ouvriers anglais et par l'ancienne législation, et par la coutume, et par des actes nouveaux comme ceux de 1799 et 1800 qui punissaient sévèrement toute entente entre gens du même métier, « tendant à exercer une influence quelconque sur l'organisation d'un commerce ou d'une industrie. »

Les ouvriers se voyaient donc, en France comme en Angleterre, non seulement privés de

(1) En 1814, les dispositions de l'Acte d'Elisabeth de 1562, concernant les salaires, seules restées en vigueur jusqu'à ce moment, furent abrogées.

(2) Acte d'Elisabeth. Brentano, *Question ouvrière*, p. 23.

toute protection et de toute garantie de la part des corporations ou de l'Etat, mais aussi dans l'impossibilité de défendre leurs intérêts en se coalisant.

En France, on posait comme principe la liberté complète des contrats (1); et en Angleterre, l'intérêt de l'industrie et la liberté du travail et du commerce primaient les intérêts et les droits des ouvriers.

Ces théories et l'exemple donné par ces deux pays gagnèrent vers le commencement du XIX^e siècle l'Europe industrielle et nous voyons dans les mémoires de Hardenberg comme dans ceux de Stein la liberté complète considérée

(1) Voici comment la Révolution entendait la liberté des contrats et comment plus tard on permit à cette liberté de s'exercer. Rapport du député Le Chapelier, au nom du Comité de Constitution, à l'Assemblée Nationale du 14 juin 1791.

« Il doit sans doute être permis à tous les citoyens de s'assembler, mais il ne doit pas être permis aux citoyens de certaines professions de s'assembler pour leurs prétendus intérêts communs. Il n'y a plus de corporation dans l'Etat; il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général. Il n'est permis à personne d'inspirer aux citoyens un intérêt intermédiaire, de les séparer de la chose publique par un esprit de corporation.....

Il faut donc remonter au principe que c'est aux conventions libres d'individu à individu à fixer la journée pour chaque ouvrier; c'est ensuite à l'ouvrier à maintenir la convention faite avec celui qui l'occupe.

comme la base nécessaire et indispensable de l'édifice social (1).

Mais bientôt la seconde cause dont nous avons parlé venait prouver qu'il ne suffisait pas de détruire tout un système fondé sur une tradition séculaire pour amener l'harmonie et la paix sociale et que l'application de la liberté sans limites dans l'ordre économique conduisait à l'anarchie (2, c'est-à-dire au bonheur pour un petit nombre et à la misère pour les autres. La liberté, par une ironie cruelle, engendrait ainsi « cet esclavage moderne », dont a parlé Chateaubriand et qui a nom le salariat.

2° La révolution industrielle qui se produisit vers la fin du XVIII^e siècle en changeant complètement les procédés de fabrication eut des conséquences désastreuses sur le sort des classes laborieuses.

Par l'introduction du machinisme et la substitution de la force motrice à la force humaine, l'ancien atelier commençait à disparaître pour faire place à la manufacture et plus tard à l'usine moderne qui réunissaient des centaines et parfois des milliers d'ouvriers autour de leurs gigan-

(1) Brentano, *Question ouvrière*, p. 39.

(2) R. Jay, *op. cit.*, p. 579.

tesques instruments de travail. A mesure que cette transformation se généralisait, la situation des travailleurs devenait de plus en plus douloureuse et précaire.

La machine ayant remplacé un grand nombre de bras, des masses considérables d'ouvriers se trouvèrent sans emploi et furent obligées d'aller sur le marché du travail se faire une concurrence désastreuse. Les salaires ainsi baissaient sans que l'armée des sans travail cessât d'augmenter, et ces milliers d'êtres humains que la concentration industrielle entassait dans les localités manufacturières souffraient les plus cruelles misères.

La disparition de l'atelier domestique amena aussi la disparition des anciens liens qui unissaient patrons et ouvriers et qui maintenaient l'harmonie entre ces collaborateurs de travail. D'une part, le petit patron incapable de supporter la concurrence des machines et trop pauvre, le plus souvent, pour suivre le mouvement du progrès, disparaissait à son tour et devenait ouvrier ou contre-maitre ; et de l'autre, l'employeur moderne, le directeur de l'usine ou le capitaliste, était d'une condition trop au-dessus de celle de ses ouvriers pour qu'il pût y avoir le moindre contact entre eux. La plupart du temps, les ouvriers ne connaissaient pas leur patron ; sou-

vent, d'ailleurs, ce patron était un être fictif : une société anonyme de capitalistes. — Ce dernier résultat de la révolution industrielle ne fut pas sans influence sur le conflit entre le capital et le travail.

Mais les effets du machinisme et de la nouvelle organisation ne s'arrêtaient pas là.

L'installation et l'entretien des machines exigeant des avances et des frais d'entretien considérables, de plus, la liberté de travail permettant la concurrence la plus déréglée, les patrons, pour réduire leurs frais et augmenter leurs bénéfices, poussèrent la production à l'extrême (1) en accablant de fatigue leurs ouvriers dont les forces s'épuisèrent dans l'usine.

Et comme le travail devenait uniquement mé-

(1) Cette surproduction était souvent nécessitée par l'extension des marchés. L'industrie sous le nouveau régime n'alimentait plus un marché limité et sûr mais des marchés lointains et étendus. Or, il arrivait souvent qu'une guerre ou un relèvement de tarifs douaniers fermait ces marchés et alors des crises désastreuses se produisaient dont les conséquences venaient encore aggraver les maux dont souffraient les ouvriers. « Fréquemment encore », écrit M. de Molinari « une excitation désordonnée à multiplier les entreprises était suivie d'une crise qui provoquait la faillite des entreprises surabondantes et la fermeture des ateliers. Une multitude d'ouvriers, pour la plupart dénués de ressources, se trouvaient ainsi privés, du jour au lendemain, de leurs moyens d'existence ». *Op. cit.*, p. 60.

canique et de surveillance pure, ils remplacèrent les hommes par des femmes et des enfants auxquels ils donnèrent un salaire dérisoire ; si bien que la famille ouvrière se trouva atteinte sans que le salaire total eût augmenté. L'homme en effet ne pouvant plus subvenir, par son salaire, à l'entretien de la famille (1), la femme et les enfants étant obligés de travailler, soit pour compléter le gain insuffisant du chef de famille, soit pour remplacer ce gain lorsque l'homme se trouvait sans emploi, la famille ouvrière commençait ainsi à se disloquer peu à peu : le foyer domestique disparaissait, la santé et l'éducation des enfants étaient compromises, par la vie de l'atelier d'abord, par le relâchement des liens de famille ensuite.

Cet état de choses allait en s'aggravant, et tandis que les économistes de l'école classique prodiguaient les assurances optimistes et prédisaient la fin de tous ces maux par le triomphe complet et définitif de la liberté qui aurait permis aux lois économiques de produire tous leurs effets, la misère des classes laborieuses devenait de plus en plus profonde et irrémédiable, et un fléau nouveau ravageait l'humanité souffrante : le paupérisme (1).

(1) G. de Molinari, *op. cit.*, p. 56.

En résumé, les causes que nous venons d'examiner ont amené ces résultats désastreux parce qu'elles ont rendu l'inégalité existante entre le capital et le travail plus grande encore. On a vu en effet, de quelle façon l'inégalité primitive et inhérente à la condition d'ouvrier venait d'être aggravée. Ce n'est pas seulement sa pauvreté et son besoin pressant de placer sa force de travail le plus tôt possible, qui rend la situation du travailleur inférieure à celle du patron, mais aussi tous les progrès accomplis dans le domaine économique et toutes les transformations survenues dans les mœurs et la législation modernes.

Si l'ouvrier du temps d'A. Smith et de Turgot était sans force vis-à-vis d'un patron plus riche que lui, qu'en est-il de l'ouvrier de ce siècle après le machinisme triomphant et la législation mise au service des intérêts capitalistes ?

Certes, l'ouvrier était libre d'offrir son travail à qui lui plaisait et quand cela lui plaisait ; les anciennes entraves avaient disparu et on pouvait soutenir avec une apparence de raison que l'ouvrier, en droit, contractait librement en disposant de sa force de travail. Mais cette liberté existait-elle en fait, et l'ouvrier n'était-il pas contraint, la

plupart du temps, d'accepter un emploi quelconque, sous n'importe quelles conditions de rémunération (1)? Cela est certain, car non seulement il avait affaire à un patron tout puissant pour lequel son acceptation ou son refus de travailler n'importait guère, mais il se trouvait dans l'impossibilité de se concerter avec ses camarades afin d'opposer la force du travail coalisé à la force du capital (2).

Ainsi tout concourait à renforcer l'inégalité dans les rapports entre le capital et le travail au profit du premier et l'on a pu dire, avec raison, que le contrat de salaire n'était plus une convention libre entre deux parties mais un joug imposé (3).

Voilà donc la situation créée aux ouvriers par les causes que nous venons d'indiquer, situation dont ont su profiter les industriels de tous les pays. Ceux-ci, maîtres de l'industrie par les capitaux dont ils disposaient, placés dans une position qui leur permettait de dicter leurs conditions à la main-d'œuvre, exercèrent sur le travail une sorte de tyrannie, qui dura pendant toute la première moitié du siècle qui vient de finir. Pendant toute cette période, que nous serions tenté

(1) G. de Molinari, *op. cit.*, p. 50 et suiv.

(2) Voir Brentano, *op. cit.*, p. 74 et suiv.

(3) P. Deschanel, *La Question sociale*. Introduction, p. 3.

— sans exagération, croyons-nous — d'appeler *la période tyrannique* des rapports du capital et du travail, les ouvriers subirent la loi inique et cruelle, qu'en maîtres absolus leur faisaient les patrons. Ils durent, pendant cette période, mourir ou dépérir à la tâche ingrate du travail manufacturier, pour enrichir les industriels dans des proportions inconnues jusqu'alors.

Les résultats de cet état de choses — nous l'avons vu — ne tardèrent pas à apparaître tristement éclatants et l'opinion publique s'émut au spectacle de l'affreuse misère dans laquelle l'immense majorité de la population était tombée. Dans toute l'Europe, dit M. Paul Deschanel, « on assista à cette exploitation barbare de l'homme, qui de 1810 à 1848, épuisa littéralement les forces nationales (1). » Et M. Brentano a signalé d'autres résultats plus terribles encore pour l'avenir d'une nation : le défaut de toute éducation des enfants, la destruction de la vie de famille, l'anéantissement de toute moralité parmi les ouvriers (2).

Les gouvernements, pressés par l'opinion publique, entreprirent de vastes enquêtes sur la situation morale et matérielle des classes laborieuses. Les conclusions de ces enquêtes, poursui-

(1) P. Deschanel, *Question sociale*, p. 222.

(2) Brentano, *Question ouvrière*, p. 78.

vies dans presque toute l'Europe industrielle, depuis 1816 jusqu'à nos jours (1), furent effrayantes. Partout on constata « des journées et des nuits de travail démesurément longues, un travail excessif pour les femmes et les enfants, nulle garantie contre les accidents, aucune liberté laissée à l'ouvrier (2). » On reconnaissait aussi l'impossibilité dans laquelle se trouvaient les ouvriers de sortir seuls de l'état de misère dans lequel ils étaient condamnés (3).

En présence de ces constatations et de la pression que, dans les pays de suffrage universel, l'opinion publique exerçait sur les gouvernements, ceux-ci se virent obligés d'abandonner la tradition individualiste de l'école classique à laquelle ils s'étaient attachés, pour entrer dans une voie d'intervention plus ou moins prononcée en faveur des faibles.

C'est encore l'Angleterre qui, dès le commencement du siècle dernier, entra la première dans cette voie, car c'est dans ce pays surtout que le mal avait fait le plus de progrès. Mais elle fut bien-

(1) Enquête anglaise de 1816.

(2) P. Deschanel, *Question sociale*, p. 222. — R. Jay, *op. cit.*, p. 580.

(3) Voir, sur la condition des ouvriers et les enquêtes faites en Europe sur leur situation morale et matérielle, Cauwès, *Economie politique*, t. III, chap. IV.

tôt suivie par la plupart des autres Etats, et l'on a assisté, depuis la seconde moitié du dix-neuvième siècle, à un important mouvement d'intervention législative se proposant d'aider les ouvriers à sortir de la situation malheureuse dans laquelle ils se trouvaient.

*
* *

Les mesures prises à cet effet peuvent se classer en deux ordres principaux :

1^o Intervention directe de l'Etat dans l'industrie. Cette intervention s'est manifestée par l'ingérence de l'autorité publique dans l'usine pour protéger la vie, la santé ou la moralité des ouvriers.

Dans presque tous les pays, des lois furent édictées pour proscrire l'exploitation de la force de l'enfant et de la femme, pour défendre le salaire des ouvriers contre certaines manœuvres des patrons qui tendaient à son abaissement. Des mesures furent également prises pour prévenir les accidents du travail et pour régler les indemnités dues aux ouvriers en cas d'accident. Enfin, dans certains pays, on est allé jusqu'à limiter la journée de travail pour les adultes, et à établir, en faveur des travailleurs, des caisses de retraite et d'assurance obligatoires.

Ces mesures étaient nécessaires, urgentes même pour sauver de la dégénérescence et d'une mort prématurée une grande partie de la classe laborieuse; et, vers le milieu du siècle dernier, elles étaient réclamées, non seulement par les socialistes et les philanthropes, mais même par les représentants de l'économie politique orthodoxe (1).

2° Intervention indirecte ou négative. Il restait encore la question capitale à résoudre, c'est-à-dire la question de rémunération du travail, le problème de l'insuffisance des salaires. Que fallait-il faire? Le législateur allait-il avancer encore d'un pas et prendre en mains la défense des intérêts ouvriers en intervenant dans la conclusion du contrat de travail? La force de la loi allait-elle enfin établir l'équilibre entre le capital et le travail, et rendre à ce dernier la part légitime qui lui revenait dans la production? C'eût été la suite naturelle et logique du mouvement qui poussait l'Etat à prendre en mains, en vertu de son pouvoir de tutelle et pour l'intérêt même de la nation, la défense de la plus nombreuse partie de la population; pourtant, pour des raisons que nous n'avons pas à étudier ici, il n'osa pas aller plus loin dans cette voie de réformes, ou plutôt

(1) Voir Villermé, *Enquête sur l'état moral et physique des ouvriers*.

de réparation et de justice sociale. Il s'est simplement contenté de donner une satisfaction tardive aux ouvriers, en reconnaissant enfin, après bien des hésitations, un droit méconnu, celui de coalition, en proclamant une liberté, qui n'aurait jamais dû être proscrite dans des pays aux tendances démocratiques : celle d'association.

Le législateur est donc intervenu pour retirer certaines prohibitions qui avaient pour conséquence d'aggraver encore l'inégalité existante entre le capital et le travail.

Ainsi furent supprimées toutes les dispositions qui interdisaient et punissaient les coalitions. Le droit de se concerter pour refuser collectivement le travail et forcer ainsi les patrons à changer les conditions primitivement imposées fut reconnu aux ouvriers, et les associations professionnelles purent, après bien des luttes et des épreuves, se voir enfin autorisées à étudier et à défendre au grand jour les intérêts des hommes travaillant au même métier (1).

Il serait extrêmement difficile de dire dans quelle pensée et pour quel but les mesures de ce

(1) Les Trade-Unions anglaises ne sont reconnues que depuis 1871, mais les dispositions législatives et la coutume prohibant les coalitions furent supprimées en 1824. (Acte de 1824 modifié par celui de 1825). En fait les Trade-Unions ont pu naître et se développer dès cette époque.

second ordre furent prises. D'un côté, il nous semble téméraire de prétendre que le droit de coalition et la liberté d'association, de même que la suppression des mesures vexatoires en vigueur contre les ouvriers, furent accordés aux travailleurs pour leur servir d'instrument de défense contre le capital. En effet, ces mesures, pour beaucoup de ceux qui, dans divers pays, les votèrent, bien qu'à contre-cœur, si elles ne devaient pas aggraver le mal en poussant les travailleurs à des grèves désastreuses, n'auraient eu d'autre effet que de leur procurer certains avantages matériels tels que secours en cas de maladie, de chômage, etc..... Mais outre ceux-là et les doctrinaires, qui considéraient ces droits comme la conséquence naturelle du régime libéral, il y avait, d'un autre côté, des hommes qui voyaient dans la possession de ces libertés par les ouvriers l'instrument qui leur eût permis de lutter utilement contre le capital et d'arriver ainsi, sans autre aide de la part du législateur, à la suppression de l'inégalité des forces, source de tous leurs maux.

Quoi qu'il en soit, nous nous trouvons aujourd'hui en présence d'un état de choses, qui, d'une part, protège effectivement et directement l'ouvrier contre l'exploitation patronale, et, de l'autre, lui donne le moyen par l'association et le droit

de coalition de se protéger lui-même en opposant la force du travail à la force du capital et d'obtenir ainsi des conditions d'emploi et de rémunération qui lui soient favorables.

Cela étant donné, voyons quels furent les efforts des ouvriers pour arriver à ce but et quelle est la meilleure manière d'y parvenir que l'expérience leur a enseignée.

Les ouvriers, là où ils étaient réunis en nombre, ont de tout temps compris la nécessité de se grouper et d'opposer la force coalisée du travail à la force du capital. C'est d'instinct d'abord qu'ils s'entendirent pour refuser le travail et obliger l'entrepreneur à accepter leurs conditions ou à discuter avec eux les bases nouvelles sur lesquelles ils entendaient travailler. La grève, qui se confond ainsi avec les origines du travail industriel, apparaît comme l'instrument naturel, pour ainsi dire, de défense de leurs droits et de sauvegarde de leurs intérêts. De leur côté, les patrons ont toujours compris que leur force résidait principalement dans l'isolement des travailleurs, et tous leurs efforts ont tendu à empêcher les ouvriers de s'entendre pour discuter les conditions de travail.

Cependant, quoique les grèves ne furent pas inconnues sous l'ancien régime économique, quoique les rapports entre patrons et ouvriers ne restèrent pas toujours pacifiques, la vieille organisation industrielle se prêtait mal à ces révoltes et à ces essais d'indépendance ou de bouleversement.

Les ouvriers s'unissaient bien en fait, mais c'était presque toujours secrètement, et leurs coalitions étaient punies très sévèrement par la loi. D'ailleurs, ces coalitions n'avaient pas pour but, comme aujourd'hui, l'augmentation du taux des salaires. Ce taux, comme nous l'avons vu, étant fixé la plupart du temps par la corporation, la loi ou la coutume, les patrons n'avaient pour se défendre sur ce point qu'à invoquer l'autorité de la loi et la force publique.

Ce n'est qu'à la fin du XVIII^e siècle, et surtout au XIX^e, que nous voyons naître et se développer les fruits du nouvel état industriel et de la liberté à outrance avec ses conséquences : ces coalitions d'ouvriers et de patrons qui marquèrent et marquent souvent encore de traits sanglants l'histoire du travail contemporain.

Bien que les coalitions fussent prohibées dans presque tous les pays industriels, dans la première moitié du XIX^e siècle, la nécessité d'entente collective en vue de la grève fut de plus en plus sentie par les ouvriers, tandis que les industriels

s'efforçaient de tenir les travailleurs dans un état d'isolement complet de façon à n'avoir à traiter qu'individuellement avec chacun d'eux.

C'est que, nous l'avons vu plus haut, le petit atelier ayant disparu peu à peu, un nombre considérable d'ouvriers se trouvaient réunis dans la même usine, subissant la même loi tyrannique d'un patron tout puissant. Ces ouvriers ne tardèrent pas à s'apercevoir de la destinée que le nouvel état de choses leur créait. Ils constatèrent que, tandis que le patron ne faisait que s'enrichir, leur situation, à eux, empirait sans cesse ; ils se rendirent compte que ce changement dans leur sort était dû à leur isolement en face de la puissance énorme de l'industriel, et ils comprirent que, s'ils ne prenaient pas en mains la défense de leurs intérêts, ils risquaient fort de se voir rester définitivement à la merci complète des exigences, de plus en plus abusives, du capital.

En effet, même lorsque le patron était animé de sentiments d'équité et de justice à leur égard, il lui était impossible de se soustraire à la nécessité que la concurrence à outrance lui imposait : produire sans cesse, tout en abaissant le prix de revient au minimum.

Il fallait donc peser sur l'industriel et lui arracher par la force des conditions d'emploi favorables aux ouvriers. A sa prétention de tenir les

travailleurs dans l'isolement pour mieux les dominer et leur imposer sa volonté unique, on opposera le refus collectif du travail, de façon à obliger le patron à accepter l'entente collective pour la formation du nouveau contrat de travail.

Ainsi nous voyons, pendant toute la durée du XIX^e siècle, une lutte acharnée entre patrons et ouvriers ; ces derniers voulant imposer par la force leurs conditions aux employeurs, ou au moins les amener à discuter ces clauses ensemble, les autres exigeant le droit absolu de ne discuter qu'individuellement avec chacun de leurs employés. Ce fut la *période révolutionnaire* (1) des rapports du capital et du travail — période qui dura en Angleterre pendant toute la première moitié du XIX^e siècle, et qui, dans la plupart des pays industriels, n'a pas cessé encore, malgré tous les efforts de l'opinion publique et du législateur. Pendant cette époque, le travail voit dans le capital un maître despotique et cruel qui le maintient sous sa domination pour exploiter sa force et le laisser, à la fin, mourir dans la misère.

A ce maître, les travailleurs coalisés déclarent une guerre ouverte, une lutte sans merci ; et par les grèves qui éclatent partout, ils ne prétendent pas

(1) S. et B. Webb, *Histoire du Trade-Unionisme*, trad. Métin, chap. III.

seulement amener les patrons à la discussion des conditions de travail, mais ils se proposent souvent aussi de détruire cette force qu'ils considèrent comme inutile et dangereuse : le capital.

Quel a été le résultat de cette lutte ?

Si l'on ne considère que les rapports du capital et de la main-d'œuvre en général, il est hors de doute que les grèves ont eu des résultats fort appréciables pour les ouvriers (1). On peut même soutenir, qu'en définitive dans cette lutte entre le capital et le travail l'avantage est resté à ce dernier.

Toute l'expérience du mouvement ouvrier américain et anglais plaide en faveur de cette thèse, en dépit d'affirmations contraires d'un certain nombre d'économistes.

Il suffit, en effet, de parcourir l'histoire de ce mouvement pour constater, outre le changement d'attitude dans les relations entre patrons et ouvriers, l'abandon par ceux-ci de leur prétention de dicter leur loi à la main d'œuvre. Or, c'est ce dernier but que poursuivait la grève, et, comme on le verra plus loin, ce n'est, ni à l'intervention du législateur, ni à une concession benévole de leurs employeurs que les ouvriers ont dû ce succès considérable.

Aujourd'hui il y a peu d'industriels qui oseraient

(1) Voir, Cauwès, *op. cit.*, t. III, p. 129 et suiv. — Arthur Fontaine, *Les grèves et la conciliation*.

proposer des conditions de travail facilement acceptées il y a un demi siècle encore, et qui ne mettent dans leurs rapports avec leurs ouvriers des égards qui eussent étonné autrefois. On a fait fort justement remarquer que la seule menace de grève contient les manufacturiers et « est comme un frein contre leurs velléités d'oppression (1). »

Mais le résultat le plus appréciable de la lutte fut surtout d'obliger la plupart des patrons à accepter le principe du règlement des nouvelles conditions de travail par l'accord des deux parties intéressées.

Quoi qu'on ait dit des pertes subies, des souffrances et des privations endurées par les ouvriers pendant les grèves, des conséquences souvent désastreuses que l'arrêt du travail a pu momentanément avoir sur l'industrie, on ne peut pas soutenir, en présence de ce fait indéniable, que cette victoire fut trop chèrement acquise. Et s'il est vrai que de l'issue favorable de la lutte, ce ne sont pas toujours les combattants qui ont profité, c'est que la guerre entre le capital et le travail a eu le sort de toutes les guerres qui, en définitive, sont rarement utiles à la génération qui les a entreprises.

Cependant, les inconvénients des grèves, sur tout lorsqu'elles s'étendirent et se multiplièrent,

(1) Cauwès, *op. cit.*, t. III, p. 135.

finissaient par apparaître à tous les yeux. Les ouvriers voyaient que des ressources péniblement amassées pendant des années s'en allaient en quelques semaines de chômage volontaire ; de plus, ils constataient que la ruine de l'industrie qui les faisait vivre pouvait à la fin leur être aussi désastreuse qu'aux patrons ; enfin une cruelle expérience leur avait appris que le résultat de la lutte ne leur était pas toujours favorable. Comme, d'un autre côté, les patrons se voyaient forcés la plupart du temps, sinon de se soumettre aux conditions réclamées par les travailleurs, tout au moins d'accepter le terrain sur lequel ceux-ci voulaient les placer, c'est-à-dire l'établissement des conditions de travail par l'entente commune, les deux parties antagonistes finirent par comprendre qu'au lieu de commencer par recourir à la grève il valait mieux essayer de s'entendre.

..

C'est ce que l'on a appelé le passage de la période révolutionnaire à la *période pacifique* ou *diplomatique* dans les rapports du capital et du travail et ce passage est marqué en Angleterre par la création en 1860 des conseils de conciliation et d'arbitrage.

Depuis cette époque, le système de la conciliation et de l'arbitrage fut pratiqué dans ce pays

avec beaucoup de succès, et de là fut importé dans presque tous les pays industriels.

Pendant les vingt dernières années du XIX^e siècle, il fut considéré par des penseurs, des économistes et des hommes d'Etat comme le vrai moyen destiné à résoudre la question ouvrière et à apporter un terme au conflit industriel. Ses avocats et ses partisans enthousiastes allèrent même jusqu'à réclamer l'intervention du législateur pour l'imposer aux patrons comme aux ouvriers en cas de désaccord déclaré ou imminent, et ils sont arrivés, dans la plupart des Etats, à faire consacrer législativement l'institution de la conciliation et de l'arbitrage facultatifs.

Mais voyons en quoi consiste ce procédé.

Avant que la grève ait éclaté ou même après sa déclaration, des représentants des patrons et d'ouvriers se réunissent et essayent d'arriver à un arrangement, de façon soit à éviter le conflit, soit à l'arrêter. Lorsque les deux parties se trouvent dans l'impossibilité de s'entendre, un arbitre, désigné d'avance ou choisi par un commun accord, décide souverainement de la question.

Tel est le principe de ce système dont le mécanisme comporte diverses applications et des combinaisons extrêmement variées.

On voit qu'il tend à remplacer l'ancien procédé du contrat individuel de travail par celui du contrat collectif établi après entente entre les intéressés.

Il apparaît donc comme capable d'atteindre le but poursuivi par les ouvriers, c'est-à-dire l'établissement de conditions de travail favorables, et de tarir ainsi la source des conflits industriels en supprimant l'inégalité des forces existant entre les employeurs et les employés.

Malheureusement, le système de la conciliation et de l'arbitrage, malgré les résultats heureux que son application a produits dans plusieurs industries qui souvent le pratiquèrent, n'a pas répondu aux espérances un peu exagérées de ses partisans.

C'est que son action ne se manifeste que lorsque les deux éléments en présence sont dans une période d'antagonisme suffisamment prononcé, puisqu'elles se préparent à se déclarer la guerre, si celle-ci n'est pas déjà déclarée (1).

(1) On pourrait objecter ici que de nombreux Conseils de conciliation et d'arbitrage, fonctionnant depuis longtemps déjà, ne prêtent pas aux critiques que nous faisons à ce système. Mais ces conseils, surtout lorsqu'ils réservent le recours à l'arbitrage à des cas exceptionnels, ont un caractère tout différent et ne sont autre chose que des Conseils mixtes constitués en vue de l'établissement du contrat collectif que nous étudierons plus loin. La confusion entre les Conseils de conciliation et d'arbitrage et les Conseils ou comités mixtes a pourtant été faite et même en Angleterre où le contrat collectif est pratiqué depuis une longue série d'années. Cela s'explique par l'évolution qui s'est opérée dans l'établissement des rapports du capital et du travail. Comme on le verra, la conciliation et l'arbitrage précéderent le système du contrat collectif dont ils furent, pour ainsi dire, les pré-

C'est qu'en outre et surtout la conciliation finit presque toujours par l'arbitrage (1), et c'est par ce dernier terme qu'on désigne ordinairement ce système. En effet, sauf des exceptions très intéressantes et très remarquables, c'est, en pratique, l'arbitrage qui a prévenu ou terminé la plupart

courseurs. Il n'est donc pas étonnant que ce système n'ait pu encore se dégager complètement de l'institution dont il est la suite naturelle et le perfectionnement nécessaire. A l'heure actuelle, de véritables Conseils mixtes fonctionnent dans plusieurs industries sous le nom de Conseils de conciliation et essayent d'établir des conditions de travail par l'entente des deux parties intéressées en même temps qu'ils ont pour mission de concilier des différends entre patrons et ouvriers pris isolément. Cela explique la confusion que font certains auteurs entre les deux institutions. Il importe pourtant de les distinguer bien nettement. Le terme conciliation implique nécessairement un conflit, soit déclaré, soit imminent; il est donc impropre pour désigner des institutions dont le but est de se réunir à des périodes d'ordinaire fixées d'avance pour régler pacifiquement les questions de travail. Ainsi les critiques que nous faisons plus haut ne s'appliquent qu'à des Conseils soit occasionnels, soit permanents, ayant pour mission *d'essayer d'apaiser un conflit déjà éclaté ou sur le point d'éclater*, et de renvoyer les parties en cas de non réussite à un tiers arbitre qui décidera souverainement de la question.

Voir, sur l'institution des Conseils de conciliation et de l'arbitrage, Crompton, *Arbitrage et conciliation*. — Morisseaux, *Conseils de travail*. — A. Fontaine, *Les grèves et la conciliation*. — Péronnet, *La conciliation et l'arbitrage dans les conflits collectifs*; la publication de l'Office du Travail sous le même titre. — S. et B. Webb, *op. cit.*, t. I, ch. III.

(1) Voir aussi Ch. Gide, *Le contrat de salaire et les moyens de l'améliorer*, p. 18 et suiv.

des conflits, et cela pour des raisons faciles à comprendre.

Quand les patrons, après une série de grèves et de « lock-outs » durent se soumettre aux exigences des ouvriers et modifier les conditions de travail, ils ne se décidèrent pas facilement à se mettre en rapport direct avec leurs ouvriers. Et s'ils abandonnèrent leurs anciennes prétentions de régler suivant leur propre volonté ces conditions, il leur répugna au plus haut point de se mettre en contact du jour au lendemain avec cette main d'œuvre dont hier encore ils étaient les maîtres souverains. Pour sauvegarder ce qu'ils considéraient donc comme leur dignité, ils préféraient remettre à d'autres le soin d'établir les nouvelles conditions devant régler leurs rapports avec les travailleurs : à des tiers étrangers à l'industrie, hommes éminents de la magistrature ou de la politique, avec qui ils pouvaient frayer sans déchéance (1).

Ainsi, dans la plupart des cas, l'arbitrage, c'est-à-dire le recours à un tiers imposant sa sentence aux deux parties, devenait nécessaire et finissait par être la manière unique de prévenir ou d'arrêter les conflits.

Or, si la conciliation, c'est-à-dire l'entente directe entre les deux éléments en présence pour

(1) S. et B. Webb., *Industrial Democracy*, t. 1, p. 238.

l'établissement des conditions de travail, peut avoir les résultats qu'espéraient ses protagonistes, il n'en est pas de même de l'arbitrage.

Ce mode de procéder, sauf en des cas particuliers que nous étudierons, ne peut remplacer utilement et d'une manière durable les rapports directs entre employeurs et employés, et ce système ne peut, en aucune façon, être considéré comme destiné à assurer une répartition plus équitable des richesses et à établir la paix industrielle.

Quelles que soient la valeur personnelle, l'autorité et l'indépendance de l'arbitre, il arrivera difficilement, en effet, à concilier les deux intérêts antagonistes et à émettre une décision capable de satisfaire les deux parties en présence.

D'abord, il n'aura pas tous les éléments ni toute la compétence nécessaires pour juger avec équité, et, en outre, il aura une tendance à éviter la prolongation du conflit en amenant les deux parties à se faire de mutuelles concessions, ce qui pourra bien amener le résultat désiré, mais ne garantira nullement l'avenir.

En Angleterre, où la pratique de l'arbitrage a trouvé des partisans déterminés pendant toute la seconde moitié du siècle dernier (1), nous voyons

(1) S. et B. Webb, *Histoire du Trade-Unionisme*, trad. Métin, pages 365 et suiv.

depuis une vingtaine d'années se manifester un courant très prononcé contre ce système. Et cette hostilité croissante contre l'arbitrage se manifeste, non seulement chez les industriels qui ne l'ont accepté qu'à contre-cœur, comme pis-aller, mais même chez les ouvriers eux-mêmes qui, quinze ou vingt ans auparavant, le réclamaient avec une persévérance et une énergie extraordinaires. Les raisons que donnent les uns et les autres suffiront à nous montrer combien ce système est inefficace pour atteindre le but proposé.

Les patrons se plaignent de ce qu'il nécessite l'intrusion d'un tiers dans les affaires particulières d'une industrie. La plupart du temps, en effet, il sera nécessaire que l'arbitre examine toute la comptabilité de l'établissement, qu'il connaisse même les secrets de fabrication, qu'il entre enfin dans tous les détails de l'industrie intéressée. On comprend que les patrons ne soient pas très disposés à cette ingérence dans leurs affaires. De plus, disent-ils, une industrie sera ainsi soumise à la réglementation d'une autorité étrangère qui, la plupart du temps, n'aura pas la compétence nécessaire pour comprendre les effets que les mesures imposées pourront avoir.

Enfin, — et c'est là une objection capitale — l'arbitrage ne peut être imposé comme un jugement, et si les patrons l'acceptent ordinairement,

rien ne force les ouvriers à s'y soumettre ; en outre, si ce jugement qui établit des bases nouvelles ne s'applique qu'à un seul établissement, les industriels rivaux pourront, par leur concurrence, amener cet établissement à sa ruine.

Quant aux ouvriers, ils reprochent à l'arbitrage d'aboutir à des compromis qui ne les satisfont point : l'arbitre n'ayant pas les éléments nécessaires pour juger la question avec équité.

Ils prétendent que l'arbitre, choisi presque toujours dans les classes dirigeantes de la société, ayant reçu la même éducation que les patrons et appartenant à leur milieu, échappera difficilement, malgré son impartialité, à l'influence de sa classe et de son entourage (1).

Il est vrai que cet argument est retourné aux ouvriers par les patrons, qui, de leur côté, ne manquent pas de reprocher aux arbitres — choisis ordinairement parmi les hommes politiques les plus en vue — de se laisser dominer trop souvent par des considérations de sentiment incompatibles avec les principes de la science et même de ne pas négliger une certaine popularité en se montrant sympathiques aux prétentions exagérées des ouvriers.

Il arrive, dans ces conditions, que les jugements

(1) S. et B. Webb., *Industrial Democracy*, t. 1. p. 230.

des arbitres finissent par mécontenter tout le monde, et plusieurs personnes à qui cette délicate mission fut confiée, ont renoncé à l'exercer après avoir constaté qu'il leur était presque impossible de donner une solution pouvant satisfaire les deux parties en présence (1). Dans les quatre grands conflits industriels qui ont marqué la fin du siècle dernier en Angleterre, on n'eut pas recours une seule fois au système, tant prôné autrefois, de l'arbitrage (2).

Ce n'est pas que ce système soit incapable de rendre des services réels à l'industrie et aux éléments antagonistes en présence, mais son utilité est limitée à des cas particuliers que nous établirons plus loin, et son action doit tendre, non à remplacer le contrat collectif de travail qui doit être le but des efforts des ouvriers et des patrons, mais plutôt à faciliter et préparer son application.

Nous verrons, en effet, qu'une des conditions essentielles pour l'application du contrat collectif est une organisation ouvrière sérieuse; or, tant que cette organisation n'existera pas, les patrons ne voudront pas traiter directement avec leurs ouvriers, et ceux-ci ne pourront ni les forcer à le

(1) S. B. Webb., *Industrial Democracy*, t. 1, p. 235 et suiv.

(2) Nous voulons parler des grèves des mineurs, des ouvriers du coton, des ouvriers des bottes et souliers et des mécaniciens. *Ibid.*, p. 235.

faire, ni discuter utilement leurs intérêts avec les employeurs et leur imposer leur manière de voir. Il sera donc nécessaire en ce cas de recourir à la conciliation et à l'arbitrage, qui tout en faisant obtenir aux ouvriers des conditions d'emploi favorables leur donneront l'éducation et l'expérience indispensables pour comprendre leurs intérêts et arriver, lorsqu'ils seront organisés suffisamment, à les discuter et à les traiter directement.

CHAPITRE II

LE CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL

Nous avons vu, par le rapide exposé de l'évolution des rapports du capital et du travail que nous avons essayé d'esquisser, comment les ouvriers luttèrent pour supprimer l'ancienne inégalité des forces qui les mettait à la discrétion absolue des entrepreneurs, et quel fut le résultat appréciable de cette lutte.

Nous avons vu que par la coalition et la grève, les patrons furent obligés d'abandonner leur prétention de fixer les conditions de travail selon leur propre volonté, et qu'ils durent se ranger à la manière de voir de leurs ouvriers, c'est-à-dire accepter l'établissement de ces conditions après entente commune, soit directe, soit par l'intermédiaire d'un tiers.

C'était la substitution du contrat collectif au contrat individuel de travail que poursuivait la

grève (1). C'était également le but que se proposaient d'atteindre la conciliation et l'arbitrage, lorsque ce système fut inventé et pratiqué pour prévenir les conflits industriels. Mais nous avons vu que, d'un côté, la grève était trop dangereuse et trop incertaine pour devenir le mode normal d'établissement des conditions de travail, et que, de l'autre, la conciliation et l'arbitrage présentaient des inconvénients sérieux.

Certes, la voie qu'avait ouverte ce dernier système était un progrès réel, mais le but poursuivi n'était pas encore atteint complètement.

La conciliation et l'arbitrage n'agissaient en somme que dans le cas de conflit, souvent même, après le conflit éclaté ; les garanties qu'ils offraient aux deux parties étaient insuffisantes pour l'établissement d'une paix durable. Il fallait donc faire un pas de plus, et arriver directement au but que se proposaient de réaliser les efforts des ouvriers, c'est-à-dire à l'établissement des conditions de travail par le contrat collectif.

En d'autres termes, il fallait que le contrat collectif remplaçât complètement le contrat individuel, de façon qu'il intervint, non plus à l'occasion d'un conflit, mais qu'il se pratiquât comme

(1) P. de Rousiers, *Le Trade-Unionisme*, p. 11.

le procédé normal et régulier du règlement des rapports existant entre le capital et le travail.

C'est à ce progrès remarquable que sont arrivés les ouvriers anglais et américains grâce à leur esprit éminemment pratique, à leur persévérance que rien n'a lassée et à cet instrument merveilleux qu'ils ont su, de bonne heure, obtenir de leur législateur : l'association.

Nous verrons plus loin quels furent les progrès réalisés par la pratique du contrat collectif, mais nous pouvons constater dès à présent que ce système, qui n'est pas une utopie, mais le résultat d'une expérience déjà longue et une des nécessités de l'évolution économique contemporaine, nous paraît, en l'état actuel des choses, comme le plus propre à contribuer au relèvement du sort des classes laborieuses et à assurer, autant que l'antagonisme des intérêts opposés en présence peut le permettre, la paix sociale.

On conçoit aisément, après ce qui précède, quels sont le principe et les caractères du contrat collectif de travail.

Dans les relations ordinaires du capital et du travail, la fixation des conditions d'emploi de la main d'œuvre se fait par un contrat individuel passé entre l'entrepreneur et chaque ouvrier. Celui-ci, comme nous l'avons vu plus haut, ne discute pas

ces conditions, il les accepte ou non ; et s'il les accepte, c'est de la façon dont elles ont été posées par l'employeur. Il arrive même souvent, que dans certaines grandes compagnies, il lui faut faire une demande et attendre qu'il soit agréé.

Ces contrats individuels ont ordinairement une durée indéterminée, mais peuvent à tout moment être dénoncés par les parties, sauf l'observation des délais prescrits par l'usage, et les dispositions de l'article 1780 du Code civil. Les conditions de travail, tels que la durée de la journée de travail, les heures des repas, les amendes, le taux des salaires, sont fixées sinon arbitrairement, du moins souverainement par le chef de l'établissement. Bien entendu, elles se rapprochent de celles imposées à leurs ouvriers par les patrons d'établissements semblables existant dans la même localité, de sorte qu'une entente tacite, plus ou moins générale selon l'industrie, régit les rapports entre les entrepreneurs et la main d'œuvre.

L'ouvrier est donc, par ce système du contrat individuel, dans l'impossibilité absolue en agissant seul d'obtenir le moindre changement ou avantage dans les conditions imposées par les entrepreneurs. S'il n'accepte pas ces conditions, il cherchera du travail ailleurs, et comme généralement ce sera dans la même industrie, il trouvera les mêmes conditions, imposées de la même façon, par

d'autres patrons ; et dans le cas où il les aura acceptées, son intervention ultérieure restera pendant longtemps inefficace pour une amélioration quelconque de sa condition.

« Je suppose, dit M. P. de Rousiers (1), que l'un des ouvriers d'un vaste établissement vienne trouver le directeur, et lui réclame pour lui-même un salaire plus élevé ; sa demande restera forcément sans effet ; le patron lui répondra que tous ses camarades acceptent le même taux de rémunération, que s'il croit mieux faire, il peut chercher de l'emploi ailleurs... Toute démarche individuelle aboutit forcément à ce résultat négatif. »

Dans le cas du contrat collectif de travail, les choses se passent tout autrement.

Ce n'est plus un ouvrier qui se présente chez un entrepreneur pour accepter d'avance les conditions imposées par celui-ci, mais un groupe d'ouvriers représentés ordinairement par le bureau de leur association, qui essayent de se mettre d'accord sur les termes devant régler leurs relations respectives.

La position de la partie la plus faible dans le débat est donc complètement changée ; elle s'est fortifiée par *l'union* qui est une puissance avec laquelle l'entrepreneur aura à compter. Il arrive,

(1) *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 9.

en effet, que celui-ci, mis en rapport avec les représentants de ses ouvriers, se trouve bien obligé d'étudier leurs demandes, de leur exposer ses vues, de discuter, en un mot, les conditions d'emploi avant d'arriver à une entente. Et non seulement il est forcé d'entrer en pourparlers avec ses ouvriers, mais il est intéressé à ce que les négociations aboutissent. Il ne peut plus se désintéresser, comme dans le contrat individuel, de la question de savoir si les ouvriers qui discutent actuellement accepteront ou non les conditions proposées, car si l'accord ne se faisait pas, c'est pour lui l'arrêt complet de la production avec ses conséquences désastreuses pour un grand établissement. Il se trouve ainsi devant une perspective qui se réalisera d'autant plus sûrement que les ouvriers seront plus nombreux et plus solidement unis ; et, en cas de refus de la part de ses employés de continuer le travail, il lui sera impossible de remplacer du jour au lendemain tout son personnel.

On objectera peut-être que les ouvriers, étant pauvres, ne pourront pas rester sans travail, et l'on fera remarquer que, s'il est difficile à un patron de remplacer ses travailleurs en bloc et en peu de temps, il sera également difficile pour ceux-ci, sinon impossible, de trouver tous ensemble de l'ouvrage ailleurs, surtout avec les conditions qu'ils entendent imposer. Un autre entrepreneur, instruit

de la cause du conflit, et il le sera presque forcément par esprit de solidarité ou même par pur intérêt, ne voudra nullement accepter la main d'œuvre dans de pareilles conditions. Cela est vrai et est arrivé trop souvent pendant la seconde moitié du siècle dernier dans les conflits industriels, pour que les ouvriers n'aient pas senti la gravité de ce danger et n'aient pas essayé d'y parer. Ils ont constitué dans ce but des caisses de chômage, qui leur permettent, le moment venu, lorsqu'ils le jugent nécessaire à la défense de leurs intérêts, de refuser leur concours au capital pour un temps plus ou moins long.

Ainsi ce n'est pas seulement la position de l'ouvrier qui est changée, mais aussi celle du patron. Il ne pourra plus répondre au travailleur : « telles sont mes conditions, si vous ne les acceptez pas, vous pouvez chercher du travail ailleurs. » Au contraire, il fera tout son possible pour concilier les deux intérêts en présence et arriver à un résultat.

Voilà donc l'inégalité primitive du capital et du travail, sinon supprimée complètement, du moins singulièrement réduite.

D'un côté, les travailleurs se présenteront sur le marché du travail, non plus isolément et sans défense aucune, mais en masse et unis par l'association qui discutera en leur nom les conditions de travail ; de l'autre, les entrepreneurs, malgré

la puissance que leur donne le capital, seront forcés de compter avec cette autre puissance qui s'oppose à la leur, et contraints de discuter d'égal à égal avec elle et de fixer les conditions de travail par l'entente commune.

CHAPITRE III

CONDITIONS DU CONTRAT COLLECTIF

Avant de rechercher quels seront les résultats de cette entente et comment, par la pratique du contrat collectif, l'amélioration du sort des classes laborieuses pourra être obtenue, nous devons examiner les conditions nécessaires à la réalisation de ce contrat.

Le contrat collectif de travail étant une phase perfectionnée de l'évolution des rapports entre le capital et le travail ne pourra se manifester, avant que certaines conditions indispensables aient amené l'état de progrès nécessaire à son existence.

Ces conditions peuvent être ramenées à deux principales :

- 1° Il faut une forte organisation ouvrière ;
- 2° Il faut que cette organisation ait à sa tête une direction éclairée qui soit compétente sur toutes

les questions de l'industrie et qui soit capable de conduire les négociations, souvent délicates, que nécessite l'établissement du contrat collectif de travail.

I

La première et la plus importante condition est celle de l'organisation ouvrière (1).

Sans cette organisation le contrat collectif ne pourrait pas fonctionner, ou du moins fonctionner sérieusement, d'une façon normale et régulière.

Supposons, en effet, qu'une coalition d'ouvriers non organisés arrive par la force à imposer ses conditions ou à arracher quelques promesses à un industriel. Il intervient en ce cas un contrat collectif entre cet industriel et ses ouvriers.

Mais ce contrat collectif n'aura aucun des caractères qui distinguent justement ce système d'entente commune, s'établissant entre les parties intéressées, du système du contrat individuel imposé par l'une des parties à l'autre.

Ici, il y a encore une volonté et une force qui imposent des conditions de travail, conditions non débattues pacifiquement, et, par conséquent, entachées de ce fait d'un vice originaire.

De plus, dans ce cas, quelle garantie auront pa-

(1) Voir A. Fontaine, *op. cit.*, p. 48 et suiv.

trons et ouvriers de l'observation des conditions de travail qui formeront le nouveau contrat réglant leurs rapports respectifs ?

La plupart du temps, ce contrat sera passé sans écrit ; il consistera purement en une promesse verbale de la part du patron et une autre de la part de ses ouvriers. Le lendemain donc, le premier, s'il est de mauvaise foi, pourra se soustraire aux obligations acceptées dans un moment de surprise ou refuser d'exécuter un contrat qu'il n'aura pas consenti librement. Quant aux ouvriers, non seulement il leur sera toujours possible de s'en aller, sauf un recours illusoire du patron contre chacun d'eux individuellement — et encore dans des cas déterminés — mais à la première occasion favorable ils pourront encore se coaliser pour imposer de nouveaux sacrifices à l'industrie.

Mais, même dans le cas où un contrat écrit interviendrait, le résultat serait à peu près identique. Il n'y aurait encore nulle garantie ni de la part du patron, ni de celle des ouvriers, car les deux parties n'étant liées qu'individuellement, ne pourraient, au point de vue légal, agir qu'isolément pour imposer le respect des engagements pris. Dans ce cas, des poursuites exercées de la part du patron pour faire respecter l'engagement seront vraisemblablement illusoires ; les ouvriers de même seront, la plupart du temps, dans l'impos-

sibilité matérielle de poursuivre leur patron chacun individuellement.

M. Crompton (1), qui a pendant de longues années étudié les conseils de conciliation et d'arbitrage, écrit à ce sujet : « Il n'y a pas moyen de forcer les ouvriers à accepter une décision s'ils ne sont pas membres d'associations ouvrières. »

Il n'est donc pas étonnant de voir dans ces conditions les entrepreneurs refuser systématiquement de traiter avec des ouvriers inorganisés, ou, s'ils acceptent de traiter, de prétendre n'accorder que des avantages purement individuels, ne les liant qu'individuellement envers leurs hommes.

On trouve cependant des exemples dans la pratique de véritables contrats collectifs conclus en dehors d'une organisation régulière.

C'est le cas, d'abord, de certains contrats établis après une grève, comme nous venons de le dire, et qui maintiennent parfois des rapports pacifiques et relativement durables entre les parties qui les ont passés.

Quelquefois aussi on voit des ouvriers, unis par le seul lien de la communauté d'intérêts, qui réussissent à s'entendre directement avec les patrons, et qui signent avec eux des contrats collectifs de travail, scrupuleusement respectés de part et

(1) *Arbitrage et Conciliation*. Trad. Weiler, p. 37.

d'autre, pendant une certaine période de temps.

Quoi qu'il en soit, ces cas d'application du contrat collectif ne sont que des exceptions locales et même lorsque sa pratique réussit à s'imposer à des parties contractantes non organisées, elle ne peut ni atteindre son développement normal, ni produire tous les effets qu'on en pourrait retirer. Ainsi, elle restera pour la plus grande part inefficace et stérile.

C'est qu'en effet, — et l'on comprendra mieux toute l'importance de ces raisons aux chapitres suivants, — si le contrat collectif peut être formé en dehors d'une organisation ouvrière, il ne pourra être appliqué dans ce cas à plus d'une usine ou s'étendre hors de la ville ou du centre industriel dans lequel il a été établi.

Or, nous verrons plus loin que la tendance générale et l'évolution naturelle du système du contrat collectif vont vers l'extension de son application de l'usine à toute une ville ou district, et du district à tout le pays.

Enfin, en dehors de cette organisation, le maintien et l'exécution de l'accord intervenu sont absolument impossibles (1).

L'organisation ouvrière nous apparaît donc comme la première condition pour la mise en

(1) S. et B. Webb, *Industrial Democracy*, t. I, p. 178 et suiv.

œuvre du système du contrat collectif. Cette organisation est nécessaire pour atteindre un double but :

- 1° Imposer le contrat collectif aux patrons ;
- 2° Faire respecter aux ouvriers les termes de ce contrat.

..

Ici, nous sommes obligés, pour démontrer comment l'organisation ouvrière imposera le contrat collectif aux patrons, de faire un retour vers ce passé que nous avons essayé précédemment d'esquisser et de prendre comme exemple les deux grands pays industriels qui ont su le plus et le mieux développer cette organisation, l'Angleterre et les Etats-Unis.

Nous avons vu qu'en Angleterre, depuis le commencement du siècle dernier, les patrons n'ont pas cessé d'affirmer leur droit de traiter individuellement avec leurs ouvriers, en invoquant les principes de la liberté absolue de contracter avec la main-d'œuvre.

Mais, ce qui est singulier, c'est que cette prétention trouvait sa sanction dans la loi qui punissait comme un délit toute tentative de coalition de la part des ouvriers pour régler collectivement les conditions de travail.

En dehors, d'ailleurs, de cet argument « de la liberté de contracter, » on invoquait celui de la liberté non moins absolue de la concurrence entre les individus, et celui de l'intérêt sacré de l'industrie nationale. Cet intérêt, que l'on confondait ainsi avec celui de l'industriel, expliquait mieux la mesure exorbitante prise par la loi de punir l'exercice d'un droit qui semble devoir être indiscutable pour tout régime de liberté complète du travail et de l'industrie. Il arriva ainsi que pendant une longue partie du siècle dernier « une seule forme de contrat, celle du marchandage collectif, était considérée comme un crime, sous prétexte que tout avantageuse qu'elle pût sembler pour les ouvriers, elle coupait la prospérité nationale dans sa racine (1). »

On comprend alors que tous les efforts des ouvriers depuis le commencement du XIX^e siècle aient tendu vers ce but : démontrer que la coalition de leur part est l'exercice d'un droit et l'application du principe de la liberté de contracter, et agir sur les patrons par l'association pour les obliger à substituer le contrat collectif de travail au contrat individuel.

Mais ceux-ci, même lorsque le législateur supprima le crime de « conspiracy », continuèrent à

(1) S. et B. Webb, *Histoire du Trade-Unionisme*, p. 314.

refuser énergiquement toute entente avec leurs ouvriers, et comme ils ne pouvaient plus invoquer contre eux la loi pour les amener à se soumettre à leurs conditions, à la grève ils opposèrent le « lock-out, » c'est-à-dire le renvoi en masse des ouvriers.

Cependant les travailleurs s'organisaient de plus en plus. Ils fondaient de grandes Unions « amalgamées » qui étendaient leurs branches sur tous les centres industriels du pays, amassaient des ressources considérables et maintenaient une cohésion et une discipline remarquables parmi leurs membres.

Les ressources de ces associations et l'aide que le public leur apportait souvent permirent aux ouvriers de combattre utilement et de faire, à la fin, triompher leurs prétentions.

Les entrepreneurs, comprenant que c'était l'association la cause de tout le mal, essayèrent de la couper dans sa racine en employant le système qui a pris dans l'histoire du travail, en Angleterre, le nom du « Document ».

Cette fameuse exigence, qui a marqué d'une recrudescence extraordinaire cette période de guerre entre le capital et le travail, consistait en ceci : d'abord, renvoi en masse, par les patrons coalisés à leur tour, de tous les ouvriers faisant partie d'une association professionnelle quel-

conque, et ensuite, au moment de l'engagement d'un homme dans une industrie, sa promesse signée qu'il n'appartenait à aucune union ouvrière.

Cette guerre déclarée aux Trade-Unions n'eut d'autre résultat que d'exaspérer les ouvriers et de les pousser à défendre désespérément cette conquête si chèrement acquise.

On vit alors des grèves formidables comme celle des ouvriers du bâtiment, de 1859-1860 (1), qui

(1) Voici quels furent les détails qui caractérisent bien cette grève et qui montrent les tendances des parties en présence.

« Le différend de 1859 eut son origine dans le mouvement grandissant pour restreindre les heures de travail. La demande d'une journée de 9 heures dans les métiers du bâtiment fut faite pour la première fois par les maçons de pierres de Liverpool en 1846 et renouvelée par les maçons de Londres en 1853. Ni dans un cas, ni dans l'autre du reste, la réclamation ne fut maintenue. Quatre ans plus tard, le mouvement fut ressuscité par les charpentiers de Londres, qui envoyèrent à leurs patrons un mémoire auquel on opposa un refus décisif avec une conférence mixte. En même temps, les maçons de pierres cherchaient à obtenir le repos du samedi après-midi, que les patrons refusèrent également. Cela amena dans l'automne de 1858 la formation d'un comité mixte de charpentiers, de maçons de pierres et de maçons de briques, qui, le 18 novembre 1858, adressèrent aux patrons du bâtiment un mémoire en termes dignes, réclamant que les heures de travail fussent diminuées d'une par jour et que les entreprises des constructions à venir fussent arrêtées sur ces bases. Cette requête se heurta d'abord à une fin de non-recevoir des patrons et fut finalement repoussée aussi nettement qu'en 1853 et 1857. Le comité mixte fit alors une nouvelle tentative en présentant des pétitions dans quatre maisons choisies au scrutin secret. L'une d'elles était celle de

furent le signal d'une levée en masse des ouvriers et l'occasion d'un mouvement puissant vers l'organisation professionnelle.

M. M. Trollope qui s'empessa de renvoyer un des hommes qui avaient présenté le mémoire. Cet acte amena une grève générale contre M. M. Trollope. En une quinzaine chaque patron du bâtiment à Londres employant plus de 50 ouvriers eût fermé son établissement; plus de 34.000 hommes se trouvèrent absolument sans travail. Les controverses qui firent rage dans les colonnes des journaux contemporains, devant cette bataille rangée entre le capital et le travail, mirent en relief l'état d'esprit des patrons métropolitains. Sans être influencés par les progrès de l'opinion publique ou par le ton tout nouveau de respect et de modération adopté par les leaders Trade-Unionistes, les patrons de Londres reprirent la position de leurs prédécesseurs en 1834. Ils refusèrent absolument de reconnaître les prétentions des représentants des ouvriers, même pour discuter avec eux les conditions du travail. Cette attitude s'associa à une tentative déterminée pour détruire toute coalition, et l'arme employée fut le document tant de fois utilisé. L'Association centrale des patrons du bâtiment décida, en termes presque identiques à ceux des prédécesseurs, en 1834, que « nul membre de cette association ne devrait engager ou garder à son service un ouvrier contribuant à la caisse de toute Trade-Union ou société ouvrière qui se mêle de la réglementation de quelque établissement, des heures ou des conditions de travail, des contrats ou accords des ouvriers et des patrons, de la qualification ou des conditions de service. »

Cette déclaration de guerre au Trade-Unionisme valut aux ouvriers en grève l'appui de tous les unionistes. Le comité central de la grande société des maçons de pierres, qui jusque-là avait déconseillé le mouvement métropolitain des neuf heures comme prématuré, prit part à la lutte contre le document comme à un acte d'importance vitale. Des réunions de délégués des métiers métropolitains organisés furent tenues pour rallier les forces du Trade-Unionisme à la cause du bâtiment. Les souscriptions qui plurent de tous les côtés

« Cette bataille rangée entre les forces du capital et du travail, disent M. et M^{me} S. Webb dans leur *Histoire du Trade-Unionisme*, est un événe-

du royaume montrèrent qu'il y avait dans les mains des sociétés ouvrières des réserves financières puissantes et qu'on n'avait pas soupçonnées jusque-là. Les constructeurs de pianos de Londres versèrent 300 livres; les fabricants de flint glass, qui sortaient justement d'une grève prolongée dans leur propre métier, envoyèrent pareille somme. Des « comités de syndicats » furent formés dans tous les centres industriels et envoyèrent des contributions élevées. Glasgow et Manchester envoyèrent chacun 800 livres. Liverpool plus de 500. L'Association nouvellement formée des mineurs du Yorkshire fournit 230 livres. Les sociétés des constructeurs de chaudières, des tonneliers et des constructeurs de voitures furent particulièrement libérales dans leurs dons. Mais l'élément sensationnel de la souscription fut la promesse, par les mécaniciens amalgamés, de trois donations hebdomadaires successives de 1.000 livres chacune, événement qui est toujours rappelé avec émotion par les survivants de cette bataille. Tout compris, la souscription rendit 23.000 livres, (sans compter les sommes versées par les sociétés directement intéressées) total qui dépassait de loin tous les fonds de grève qu'on avait vus jusqu'alors. Des secours si abondants mirent les ouvriers en état de repousser les prétentions des patrons, mais sans obtenir satisfaction pour leurs propres réclamations. L'Association centrale des patrons du bâtiment, s'attacha désespérément au document, mais elle ne réussit pas à trouver un nombre d'hommes suffisant pour consentir à souscrire à ses conditions. En décembre 1859, lord Saint-Leonard suggéra l'idée de retirer le document et de le remplacer par un exposé détaillé de la loi relative aux coalitions qu'on prendrait dans tous les ateliers. L'obstination des patrons tint encore pendant deux mois, mais tomba enfin en février 1860, époque où la proposition platonique de lord Saint-Leonard fut adoptée, et où le conflit qui s'aggravait fut terminé ».

S. et B. Webb, *op. cit.*, p. 240.

ment capital dans l'histoire des Unions, non seulement parce qu'elle ranima le sentiment de solidarité entre les différents métiers mais encore à cause de l'importance des deux sociétés consolidées auxquelles elle donna naissance » : le conseil des syndicats de Londres et la Société amalgamée des charpentiers.

Ainsi l'organisation ouvrière, qui apparaissait aux industriels anglais comme une menace perpétuelle et un danger toujours grandissant pour la tranquille possession de leurs profits, non seulement n'a pu être détruite par cette lutte de près d'un demi-siècle, mais n'a cessé de s'accroître, de se développer et de se perfectionner.

Dans presque toutes les industries, des Unions nouvelles se fondaient, et les vieilles unions trouvaient dans les grèves l'occasion de recruter de nouveaux membres, de se consolider et de conquérir de plus en plus la sympathie de l'opinion publique anglaise.

L'expérience ayant démontré que les patrons cédaient aux unions fortes et possédant des ressources financières importantes, la tendance à se constituer des caisses de secours se propagea rapidement, et l'on vit nombre de ces Unions accumuler des fonds de réserve considérables.

Les historiens du Trade-Unionisme constatent que « les mécaniciens amalgamés doublèrent leur

nombre dans les dix années qui suivirent leur grève et, en 1861, leur union avait accumulé un excédent de recettes sans précédent de 73,398 livres. Les Sociétés nationales des fondeurs de fer et des maçons de pierres s'accrurent dans une proportion similaire. Une renaissance du Trade-Unionisme eut lieu parmi les ouvriers des industries textiles. »

En somme, le résultat de cette guerre fut, comme nous l'avons déjà constaté, une victoire complète des ouvriers due à leur organisation qu'ils ne cessèrent de perfectionner.

« Ainsi les patrons abandonnèrent en grand nombre leur opposition à la reconnaissance des Unions, et même concédèrent, après des refus répétés, le principe de la réglementation de l'industrie par des comités mixtes de conciliation ou par des arbitres choisis hors de l'industrie (1). »

Ce pas vers la conciliation et l'arbitrage, qui marque le passage de la période révolutionnaire à la période diplomatique, fut fait à partir de 1860, et « de 1865 à 1867, d'innombrables conseils de conciliation et d'arbitrage furent établis dans lesquels les représentants des patrons se trouvèrent sur un pied d'égalité avec ceux des Trade-Unions (2). »

(1) S. et B. Webb, *op. cit.*, p. 365.

(2) *Ibid.*

Pour comprendre l'importance capitale de ce progrès, il faut se représenter avec quelle obstination inébranlable, entre 1850 et 1870, les patrons anglais s'opposèrent à toute intervention en ce qu'ils considéraient comme leur propre affaire.

Quand la Société amalgamée des mécaniciens offrit, en 1851, de soumettre le différend alors pendant à l'arbitrage, les patrons mécaniciens ne répondirent même pas à la proposition..... « Il y a vingt-cinq ans, disait Alexandre Macdonald en 1875, quand nous proposâmes l'adoption du principe d'arbitrage, nous étions un objet de dérision pour les patrons. Mais aucun mouvement ne s'est étendu si rapidement ou n'a pris de racines plus profondes que celui que nous avons alors organisé. Voyez notre triomphe en Angleterre et dans le pays de Galles. Dans le Northumberland, les ouvriers se rencontrent maintenant avec leurs patrons autour d'une table commune..... Dans le Durham, un conseil d'arbitrage et de conciliation a aussi été formé, et 75,000 ouvriers reposent avec une confiance parfaite sur les décisions de ce conseil. En Yorkshire, il y a 40,000 ouvriers dans la même situation (1). »

Après ces succès considérables et cette voie de progrès réel dans laquelle sont entrés les ouvriers

(1) S. et B. Webb, *op. cit.*, p. 366.

anglais, il ne leur a pas été difficile de pratiquer le contrat collectif de travail proprement dit. A mesure que les Trade-Unions se fortifiaient, qu'elles amassaient des ressources importantes et qu'elles englobaient la majorité des hommes travaillant au même métier, les patrons trouvaient tout intérêt à recourir à l'entente directe. Comme nous l'avons vu, la pratique de la conciliation et de l'arbitrage amenait forcément les deux parties à abandonner ce système dans les unions les mieux organisées pour le remplacer par celui du contrat collectif.

D'ailleurs, la nécessité dans laquelle se trouvaient les patrons de s'organiser à leur tour pour se défendre contre les prétentions exagérées des Trade-Unions imposait de plus en plus cette forme de réglementation des conditions de travail.

Puisqu'à la grève on opposait le lock-out, il fallait que l'entente intervînt après ; or, le meilleur moyen de s'entendre, lorsque les deux parties étaient solidement organisées, était d'élire des représentants de chaque côté, qui se réunissaient pour procéder à l'établissement du contrat devant les lier dorénavant.

C'est ainsi que dans toutes les industries où l'organisation ouvrière perfectionnée força les patrons à s'unir de leur côté, le contrat collectif s'est imposé et fut pratiqué sans entrave.

Grâce à cette organisation, constatent M. et M^{me} S. Webb (1), 90 % des ouvriers « skilled » trouvent les conditions de leur travail fixées d'avance par un débat auquel ils n'ont pris aucune part mais où leurs représentants discutèrent et établirent les conventions collectives qui font pour un temps déterminé la loi de l'industrie.

Si nous nous reportons, à présent, à l'Amérique, nous remarquons une évolution à peu près semblable à celle que subirent les rapports du capital et du travail en Angleterre.

Les ouvriers, dans ce pays, s'étant trouvés en face d'une grande concentration de l'industrie et des capitaux, s'associèrent pour lutter contre cette force, en des unions, non seulement locales et nationales, mais en d'immenses fédérations groupant plusieurs métiers à la fois et étendant leur autorité et leur puissance en dehors de la confédération américaine. Ainsi, à la concentration de l'industrie et des capitaux, ils opposèrent la concentration des forces ouvrières. Mais là aussi, ils se heurtèrent à l'hostilité des industriels qui, au sujet du règlement des conditions de travail, émettaient et voulaient faire triompher les mêmes prétentions que les industriels anglais. Après bien des luttes cependant, luttes formi-

(1) *Industrial Democracy*, t. 1, p. 178.

dables et souvent aussi sanglantes et douloureuses, les patrons furent obligés de reconnaître les syndicats ouvriers et acceptèrent de discuter avec eux.

M. Vigouroux, après avoir énuméré tous les progrès obtenus par l'organisation de plus en plus perfectionnée des ouvriers américains, insiste sur ce point, que c'est par la pression exercée par les ouvriers sur les patrons que ceux-ci furent amenés à leur accorder des conditions de travail satisfaisantes.

« Les employeurs, dit-il (1), sont généralement peu disposés à améliorer les conditions de travail et spécialement à élever les salaires sans y être contraints par une pression directe ou indirecte. Au contraire, la concurrence les oblige à essayer d'obtenir de leur personnel plus de travail pour moins d'argent.

La plupart d'entre eux ne demanderaient pas mieux que de payer des salaires élevés et de consentir les conditions de travail les plus favorables, ne fût-ce que pour éviter les conflits, si tous leurs concurrents sur le même marché voulaient, bon gré, mal gré, consentir aux mêmes concessions. En réalité, l'employeur qui traite le mieux son per-

(1) *La concentration des forces ouvrières dans l'Amérique du Nord*, par M. Vigouroux, p. 350.

sonnel est souvent, par le fait même, placé dans un état d'infériorité vis-à-vis de ses concurrents plus rapaces. C'est pour cela que le maintien des salaires les plus élevés, la réduction de la journée de travail et l'amélioration permanente du sort des ouvriers nécessitent la mise en vigueur du contrat collectif de travail, et par suite, comme de nombreux exemples nous l'ont prouvé, une forte organisation de part et d'autre. »

.
*
* *

On comprend facilement, d'après tout ce qui précède, que l'organisation ouvrière doit être forte, sérieuse et disciplinée. Ce n'est que lorsqu'elles possèdent ces qualités que les unions arrivent à imposer le contrat collectif aux patrons, et si nous recherchons parmi les Trade Unions anglaises quelles sont celles qui pratiquent le plus heureusement ce système, nous trouverons en première ligne l'Union des *Boiler makers and ship builders* qui renferme la presque totalité des ouvriers travaillant à l'industrie de la construction de navires, qui a des ressources très importantes et qui présente le type d'Union centralisée le plus perfectionné. Elle est divisée en branches réparties sur toute l'étendue du Royaume-Uni et dans les colonies, au nombre de deux cent cinquante-trois.

Cette Union est arrivée, comme nous le verrons plus loin, à régler pacifiquement, par des contrats collectifs, toutes les conditions de rémunération et d'emploi de la main-d'œuvre (1). Ensuite, nous trouvons d'autres unions solidement organisées, telles que la Société des Amalgamated Engineers, la Miners' National Union de Durham et Northumberland, l'Union des tisseurs de coton de Lancashire, etc...

Les patrons, qui dans les industries fortement organisées et présentant des garanties sérieuses, marquent de plus en plus leurs préférences pour l'entente directe avec les représentants des ouvriers, ne cachent pas leur répugnance pour ce système lorsqu'ils se trouvent en face d'une organisation imparfaite. En ce cas, ils préfèrent encore recourir à l'arbitrage pour la fixation des conditions de travail.

Cela se comprend facilement car il faut que l'Union prétendant discuter les conditions de travail avec les employeurs, représente effectivement les ouvriers travaillant à une industrie et qu'elle présente des garanties sérieuses pour le respect des conventions signées.

Ainsi la force de l'Union est nécessaire non

(1) P. de Rousiers, *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, p. 230 et suiv.

seulement pour s'imposer aux patrons mais pour s'imposer également aux ouvriers.

Il faut d'abord que l'Union renferme autant que possible la totalité, ou tout au moins la grande majorité des hommes travaillant au métier et qu'elle soit arrivée à être considérée comme représentant les intérêts professionnels de ses membres.

C'est pour ce motif que tous les efforts des associations ouvrières anglaises et américaines ont tendu et tendent encore à accroître le nombre de leurs membres et à exclure du marché de travail, et même de l'industrie entière, là où elles sont très fortement organisées, les travailleurs qui s'obstinent à rester en dehors du mouvement syndical. Elles ont appris par l'expérience que si elles laissaient en dehors un élément considérable d'ouvriers, non seulement les patrons refuseraient de traiter avec elles, mais le jour où les associés voudraient refuser le travail, les non-unionistes viendraient prendre leur place et feraient ainsi échouer les efforts faits en vue de l'amélioration de la condition générale. Ainsi les Unions exercent une pression (1) sur les non-unionistes, qui

(1) Voir des exemples de cette pression dans le *Trade-Unionisme* de M. de Rousiers, p. 91. — Vigouroux, *op. cit.*, p. 23, etc., et J.-Paul Boncour, *Le Fédéralisme Economique*, p. 176 et suiv.

dégénère parfois en tyrannie et qu'on leur a souvent reprochée.

On a dit que les ouvriers organisés commettaient là une atteinte à la liberté de travail, voire même à la liberté individuelle, et que, si les uns doivent avoir le droit de se syndiquer, les autres ne devaient pas, par l'exercice de ce droit de la part de leurs camarades, être exclus de l'industrie qui les fait vivre.

Cela est évident ; seulement on oublie que, dans le cas qui nous occupe, il ne s'agit nullement d'empêcher un homme de travailler et de gagner ainsi sa vie et celle de sa famille. Il s'agit, tout simplement, de le forcer à faire partie d'une association qui n'a d'autre but que de défendre les intérêts communs. A cette condition l'industrie lui est largement ouverte. L'ouvrier isolé profite des conditions obtenues par les efforts et les sacrifices de ses camarades associés, il est donc juste de le faire contribuer pour sa part à ces sacrifices. De même que l'Etat force le contribuable à payer sa quote-part dans les dépenses faites dans un intérêt commun, de même on pourrait reconnaître à l'association, qui représente aussi un intérêt général, celui des ouvriers d'une industrie, le droit d'employer une sorte de contrainte contre ceux, qui tout en profitant des avantages obtenus par elle ne

veulent prendre aucune part dans les charges qu'elle impose (1).

La force de l'Union est également nécessaire pour maintenir la discipline parmi ses membres et les obliger à respecter scrupuleusement les conventions signées en leur nom. Lorsque l'Union n'a aucune autorité sur ses membres, lorsque ceux-ci sont libres de ne pas exécuter les engagements

(1) Si on ne considère que le côté purement social, écrit M. Howell, on peut alléguer des motifs sérieux pour autoriser la plus extrême pression exercée sur les ouvriers pour les faire enrôler dans les Unions. Ceux qui persistent à se tenir à l'écart négligent un véritable devoir, le devoir de lutter virilement pour maintenir le taux des salaires et le maximum de la journée de travail. Les non-unionistes sont toujours prêts à recueillir les fruits du travail des autres ; il serait juste de les contraindre à prendre part aux travaux préparatoires de la récolte : à l'ensemencement, au labourage, aussi bien qu'aux soins à donner à la moisson, tandis qu'ils viennent seulement pour glaner et récolter. Ce n'est pas le seul grief qu'on puisse invoquer contre eux : ils sont comme des trainards à la suite de l'armée du travail, et en temps de grève, ils viennent prendre la place des hommes qui luttent, non seulement dans leur propre intérêt, mais dans l'intérêt de tous les membres de la profession. La loi militaire est sévère contre les déserteurs, l'homme qui s'en va dans le camp ennemi pour se battre contre ses camarades mérite d'être fusillé. »

Cependant M. Howell n'approuve pas les mesures de rigueur excessives prises parfois par les unions contre ces « blacks legs ».

G. Howell, *Le Passé et l'Avenir des Trade-Unions*, trad. Le Cour Grand'maison, p. 83.

pris en quittant du jour au lendemain l'association, les patrons ne sont pas portés à passer des contrats avec elle. « On ne traite pas avec des indisciplinés, écrit M. P. de Rousiers (1), on traite avec des corps constitués capables de faire respecter les conventions qu'ils signent, avec des mandataires réguliers, représentant réellement les intérêts au nom desquels ils agissent. Là, où les syndicats ouvriers groupent momentanément leurs adhérents et dans l'effervescence d'une grève se voient ensuite abandonnés par eux, les patrons se montrent peu disposés à traiter avec eux. »

Les Unions anglaises et américaines maintiennent une discipline très forte (2) parmi leurs membres, d'abord parce qu'elles sont, la plupart du temps, maîtresses du métier et qu'un ouvrier exclu de l'Union le serait également de l'industrie, et ensuite parce qu'elles ont su s'attacher leurs membres par de nombreux avantages offerts tels que caisses de secours, d'assurances etc....

D'ailleurs les patrons ont rarement eu à se plaindre de l'inexécution des contrats (3).

(1) *La Question ouvrière en Angleterre*, p. 288.

(2) Voir exemples de cette discipline au chap. V, Effets du contrat collectif.

(3) C'est cette première condition : une forte organisation ouvrière qui a manqué jusqu'à présent aux ouvriers français et c'est pour cette raison que le contrat collectif n'a pu encore

II

La seconde condition nécessaire pour la réalisation du contrat collectif de travail, est la capacité et la valeur que doivent posséder les hommes que les Unions placent à leur tête et qui seront appelés à discuter et à défendre les intérêts des ouvriers auprès des patrons.

Il ne suffit pas, en effet, qu'une organisation

se généraliser chez nous, comme en Angleterre et aux Etats-Unis. Nous croyons même pouvoir affirmer sans exagération, qu'au point de vue des rapports du capital et du travail, nous nous trouvons encore en France à la période révolutionnaire de ces rapports. Les ouvriers français luttent encore pour la reconnaissance de leur droit d'établir les conditions de travail par l'entente commune — entente menée par l'intermédiaire de leurs associations professionnelles — tandis que les patrons qui « restent en grand nombre convaincus que tout développement du syndicat ouvrier représente un affaiblissement de leur prestige et de leur autorité, s'opposent « de toute façon à sa création ou à son extension. » (R. Jay, *Rév. d'Econ. pol.*, an. 1894. *L'organisation du travail par les syndicats professionnels*, p. 310). Ainsi, malgré de très intéressantes applications du contrat collectif dans plusieurs industries (notamment celles du papier peint à Paris, de la typographie parisienne etc.), ce système n'a pu s'imposer à la grande majorité des industriels « demeurés partisans du con-

ouvrière soit forte pour pouvoir prétendre traiter avec les industriels et pour le faire utilement. Il faut encore que ceux qui traiteront en son nom aient la capacité et l'autorité nécessaires pour inspirer confiance aux patrons, s'imposer à eux et mener à bonne fin pour les intérêts qu'ils représentent les délicates et difficiles questions qu'ils auront à résoudre.

L'histoire du mouvement ouvrier anglais nous démontre encore très clairement que c'est autant à l'organisation ouvrière qu'à la valeur et à la supériorité des hommes qui ont créé et dirigé cette organisation que sont dus les résultats auxquels les ouvriers anglais sont arrivés (1).

Il en est de même pour les Etats-Unis.

Mais si la valeur intellectuelle et morale incontestable de ces « leaders » a pour une large part contribué au succès de la guerre entreprise contre

travail individuel de travail et réfractaires à l'idée moderne du contrat collectif » comme le constate dans sa conclusion la dernière enquête de l'*Office du travail sur les Associations ouvrières*, p. 281.

Cependant, de très grands et très réels progrès accomplis depuis 1884 dans la voie de l'organisation professionnelle, permettent d'espérer que les ouvriers français ne tarderont pas d'arriver aux résultats obtenus par leurs camarades d'outre-Manche. (Voir *Office du travail*. — *Les Associations professionnelles ouvrières*, t. I, p. 280 et suiv.).

(1) Voir S. Webb, *Histoire du Trade-Unionisme*. — P. de Rousiers, *La Question ouvrière. Le Trade-Unionisme*.

le capital, combien cette valeur ne sera-t-elle pas nécessaire pour l'établissement de la paix, par la conclusion d'un traité assurant des avantages sérieux aux ouvriers ?

On peut même soutenir, croyons-nous, que le négociateur a besoin de plus de qualités, que le chef qui dirige une organisation ouvrière dans un conflit.

Un homme sans grande instruction ni valeur morale très élevée, mais tacticien habile et possédant le don de la parole, pourra facilement s'imposer à une masse d'ouvriers, l'organiser rapidement, amasser des ressources et mener avec succès une grève dont il aura su choisir le moment. Pour le négociateur, ces qualités ne suffiront pas. Celui-ci doit avoir d'abord une intelligence capable d'embrasser et de comprendre tous les faits économiques ayant une influence quelconque sur l'industrie.

En effet, « les problèmes dont la solution est confiée à ces chefs des Unions sont parfois d'une nature délicate. En plus, ils présentent presque toujours une grande complexité. Il y a lieu de tenir compte d'une foule d'éléments, et seuls les hommes très informés peuvent se débrouiller au milieu de l'enchevêtrement qui en résulte. Arrêter d'accord avec des patrons un règlement de travail favorable aux ouvriers et tel qu'il ne se retourne pas

inopinément contre eux, n'est pas chose simple. Encore s'il s'agissait uniquement de questions de main-d'œuvre et de rémunération on comprendrait que des hommes vieilliss dans le métier en vinssent facilement à bout. Mais ces questions sont toujours dominées par les conditions du marché, par les prix des matières premières et des produits fabriqués, lesquels, à leur tour, sont influencés par mille et mille circonstances. Voilà donc les chefs d'Unions obligés, sous peine de rester sans réponse devant le premier fait qu'on leur oppose, de se tenir au courant de ce qui se passe dans le monde, et, pour cela, il faut absolument posséder un certain degré de culture intellectuelle générale (1). »

En somme, il faut aux chefs unionistes une connaissance complète de la science économique en général et surtout des affaires de leur industrie.

Il leur faut, de plus, un véritable talent de parole et de discussion et une grande habileté pour traiter les questions de salaires et les conditions de la main d'œuvre, habileté que l'expérience seule pourra leur donner.

Ainsi les Unions anglaises et américaines ont chargé de leur direction et surtout de la délicate fonction de conclure les contrats collectifs, des

(1) P. de Rousiers, *Le Trade-Unionisme*, p. 39.

hommes d'une grande capacité personnelle qui consacrent tout leur temps à l'étude des intérêts qu'ils ont à défendre (1).

Enfin une autorité morale est indispensable aux hommes qui sont à la tête des organisations ouvrières. Cette autorité leur permettra de s'imposer aux patrons en même temps qu'aux ouvriers, de se faire écouter par les uns et obéir par les autres.

M. de Rousiers dit que « le fait pour les Unions d'avoir à leur tête des hommes forçant le respect leur a valu plus de suffrages que les raisonnements les mieux échafaudés (2). »

Telles sont les qualités que doivent posséder ceux qui conduisent les négociations en vue de l'établissement du contrat collectif de travail.

Une direction intelligente, capable, éclairée et d'une haute valeur morale est l'instrument indispensable pour l'application de ce sys-

(1) A ce point de vue les syndicats français qui ne peuvent pas avoir de membres étrangers au métier sont dans une infériorité manifeste: Nous ne voyons pas très bien quels pourront être les dangers que feraient courir à l'harmonie des rapports entre le capital et le travail, les services d'hommes consacrant tout leur temps et tous leurs efforts à l'administration d'une association ouvrière.

Voir sur cette question R. Jay, *L'organisation du travail par les Syndicats professionnels. Revue d'Economie politique*, 1894, p. 307. — P. de Rousiers, *op. cit.*, p. 275.

(2) *Id.*, *op. cit.*, p. 31.

tème (1). Et c'est lorsque cette seconde condition se sera réalisée d'une façon complète en même temps que la première étudiée précédemment, que la pratique du contrat collectif pourra avoir les résultats heureux que nous développerons plus loin.

(1) Même dans les cas exceptionnels où le contrat collectif intervient entre patrons et ouvriers non organisés, cet instrument est nécessaire pour conduire et faire aboutir les négociations. Ainsi après les grèves de 1859 et 1871 des industries mécaniques et du bâtiment de Londres, des accords furent conclus entre les industriels et leurs ouvriers parmi lesquels les unionistes formaient une infime minorité. Ces accords étaient négociés par des comités élus par tous les ouvriers, mais c'étaient encore les directeurs des Unions qui étaient chargés de représenter les ouvriers. S. et B. Webb, *Industrial Democracy*.

CHAPITRE IV

MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT COLLECTIF

Nous allons examiner dans ce chapitre comment le contrat collectif va s'appliquer.

Ce n'est, d'ailleurs, qu'au point de vue purement économique que nous allons étudier ce système ; les procédés pratiques et la forme juridique selon lesquels il sera discuté, rédigé, exécuté et sanctionné, ne nous intéresseront qu'en tant qu'ils pourront avoir des conséquences sur son application ou son développement normal.

On comprend comment le contrat collectif sera formé dans le cas qui se présentera d'abord en pratique ; celui d'un établissement particulier.

Les représentants des ouvriers, directeurs de l'Union professionnelle la plupart du temps, comme nous l'avons vu, se mettront en rapport avec l'entrepreneur ou le chef d'industrie, pour discuter les conditions de travail. Patrons comme

ouvriers présenteront des propositions, et, après un échange de vues et une discussion plus ou moins longue, ils arrêteront d'un commun accord les termes d'un contrat collectif qui sera la loi de l'établissement pendant le temps qui lui aura été assigné. C'est le contrat collectif du type primitif, s'appliquant à un seul atelier.

Mais ici une objection se présente.

Le contrat collectif va établir certaines conditions déterminées et être signé pour une période fixée d'avance. Pendant ce temps, l'établissement qui l'aura conclu devra employer ses ouvriers et les rémunérer selon les conditions arrêtées. Or, il arrivera que d'autres établissements rivaux de la même industrie, qui n'auront pas conclu de pareils contrats avec leurs ouvriers, continueront à travailler selon des conditions différentes, ou tout au moins, avec une indépendance plus grande envers leurs employés.

On aperçoit le danger que cette situation présente pour l'établissement qui aura signé le contrat collectif. Ses concurrents pourront, profitant de la situation qui lui est créée, réduire leurs frais de production en imposant des salaires minimes à leurs ouvriers, ce qui leur permettra d'écouler leurs produits à meilleur marché que l'établissement en question et l'amener ainsi à la ruine. Dans

une localité, où plusieurs établissements rivaux se disputent le marché, il est hors de doute que la concurrence amènera la suppression de ce système appliqué par un ou plusieurs établissements particuliers.

Il sera donc nécessaire, pour que le contrat collectif puisse s'établir dans une telle localité, que tous les établissements de la même industrie se soumettent aux mêmes conditions de travail.

Cette nécessité fut comprise de bonne heure par les patrons comme par les ouvriers.

Ainsi, tandis que ces derniers s'attachaient par leurs organisations à obtenir de tous les patrons les mêmes avantages, ceux-ci se coalisèrent à leur tour, d'abord pour résister aux demandes de leurs ouvriers, et ensuite, pour établir d'un commun accord, les bases des conditions de travail de l'industrie de toute une localité.

C'est encore l'organisation ouvrière bien dirigée qui a forcé les patrons à s'unir à leur tour pour discuter avec les représentants des ouvriers. Une Union ne contient pas habituellement comme membres les ouvriers d'une seule usine, mais tend, autant que possible, à englober tous les travailleurs occupés dans la même industrie d'une ville ou d'une contrée. Dans ces conditions, lorsque les ouvriers ont voulu imposer certaines règles de travail, ce n'est pas à un établissement particulier

qu'ils se sont adressés seulement, mais à tous les établissements d'une même industrie. Et quand les conditions proposées n'étaient pas acceptées, la grève qui s'ensuivait s'étendait sur toutes les maisons appartenant à l'industrie en cause.

Il fallait donc que tous les patrons menacés par leurs employés s'entendissent pour discuter avec eux et établir des conditions de travail uniformes pour l'industrie entière de la ville ou du district. Et, de même que l'association ouvrière prenait en mains la défense des intérêts ouvriers qu'elle prétendait représenter, de même l'association patronale représentait et défendait les intérêts des industriels qui devenaient ainsi solidaires. Nous avons donc la deuxième phase du contrat collectif, contrat réglant les conditions de travail d'une même industrie, dans la même localité, conclu entre les représentants des patrons et des ouvriers.

Mais les efforts des ouvriers ne s'arrêtèrent pas pas là. Voyant que les effets de la concurrence dépassaient les bornes d'une ville ou d'une contrée, et ayant appris, par expérience, que leur intérêt se confondait avec celui de tous les ouvriers de la même industrie d'un pays, ils s'efforcèrent de grouper dans une association nationale la plupart des travailleurs appartenant à cette même industrie.

En effet, le développement des transports a considérablement élargi le champ de la concurrence. Une branche d'industrie n'alimente plus, comme autrefois, un marché déterminé, mais rayonne habituellement sur le marché d'un pays, parfois même sur le marché du monde entier. « Celui qui trouve moyen de fournir à meilleur marché que son voisin une marchandise d'une même valeur, écrase, supprime ou assujettit son voisin, et le voisinage est singulièrement étendu par la rapidité et le bon marché des transports » écrit M. de Rousiers (1).

Un industriel n'accordera donc pas facilement des conditions favorables à ses ouvriers, conditions qui le mettront dans un état d'infériorité vis-à-vis de ses concurrents, fussent-ils éloignés du centre industriel auquel il appartient ; et voilà comment la concurrence qui a créé la solidarité locale entre ouvriers et entrepreneurs va créer la solidarité nationale.

D'un côté, tous les ouvriers de la même branche d'industrie s'uniront dans une union nationale pour imposer les mêmes conditions à tous les manufacturiers ; d'autre part, ces derniers formeront des associations patronales qui grouperont la majorité des patrons d'un pays appartenant à cette industrie.

(1) *Le Trade-Unionisme*, p. 14.

Ainsi nous aurons la troisième phase du contrat collectif s'appliquant à toute une industrie d'un pays.

C'est encore par les représentants des patrons et des ouvriers qu'il sera conclu dans des *conférences nationales*, ainsi qu'on les appelle en Angleterre.

*
..

Cette évolution du contrat collectif nécessitée par l'évolution industrielle et commerciale a été observée en Angleterre et mise en lumière d'une façon remarquable par M. et M^{me} S. Webb dans leur *Démocratie Industrielle* (1). Ils ont constaté que là, où la concurrence oblige les patrons à tenir compte des procédés de fabrication de leurs rivaux comme des salaires payés à leurs ouvriers, une tendance de plus en plus marquée se produit vers la généralisation du contrat collectif et son application à toute la ville ou à toute l'industrie.

Nous n'insisterons pas sur le premier type du contrat collectif qui se présente dans les industries encore indépendantes, où la concurrence ne se fait pas trop vivement sentir et où les ouvriers

(1) *Industrial Democracy, The method of collective bargaining*, p. 173 et suiv.

ne sont pas encore solidement organisés. Nous prendrons seulement les exemples que M. et M^{me} S. Webb donnent du deuxième et troisième type du contrat collectif (1).

Aussitôt qu'une Trade Union est formée dans une ville, une tentative est faite pour obtenir des patrons autant que des ouvriers des conditions uniformes de travail et de salaire.

Ainsi, dans les industries du bâtiment, nous trouvons des Unions très fortes, qui pratiquent avec beaucoup de succès le deuxième type du contrat collectif. Ce contrat est discuté et signé dans une conférence entre les maîtres maçons de la localité et les « officiels » de l'Union nationale. Toutes les conditions du travail y sont fixées d'avance : ainsi, la durée de la journée de travail, le minimum du taux des salaires, le paiement des heures supplémentaires, l'âge et le nombre des apprentis qu'il est permis à tout industriel d'avoir, les arrangements pris pour le travail aux pièces, la fixation des heures de repas, les délais à observer par les patrons pour renvoyer les ouvriers et par ceux-ci pour quitter le travail, etc... (2).

(1) *Industrial democracy*, p. 174 et suiv.

(2) M. P. de Rousiers donne un exemple du contrat passé à Londres entre l'Association des masters-builders d'une part et les délégués des Unions des maçons de briques, charpen-

De cette façon, les différents industriels de la même ville se trouvent mis sur un pied d'égalité quant aux conditions de travail et aux salaires à payer à leurs ouvriers.

De leur côté, les travailleurs trouvent dans la discussion de ces conditions par leurs représentants des garanties qu'ils auraient vainement essayé d'obtenir s'ils avaient traité chacun individuellement.

tiers et menuisiers, tailleurs de pierres, plâtriers, peintres, forgerons, ajusteurs, etc... et manœuvres d'autre part.

ARTICLE 1^{er}. — Les heures de travail, seront, en été, de 50 par semaine.

ART. 2. — Pendant les 14 semaines d'hiver commençant au premier lundi de novembre, le travail sera réglé ainsi qu'il suit : 8 heures et demie par jour pendant les 3 premières semaines, 8 heures par jour pendant les 8 semaines suivantes, et 8 heures et demie par jour pendant les 3 dernières.

ART. 3. — Le présent taux des salaires pour les ouvriers et les manœuvres sera augmenté de 0 fr. 05 par heure.

ART. 4. — Les heures supplémentaires — faites à la demande des employeurs, mais non autrement, — seront payées ainsi qu'il suit : de l'heure de sortie à 8 heures du soir, un quart en sus ; de 8 heures à 10 heures du soir, moitié en sus ; après 10 heures du soir, le double. On ne comptera pas d'heures supplémentaires avant que la durée totale d'une journée de travail normale n'ait été accomplie, à moins que la perte de temps ne résulte du mauvais état de la température (stress of weather). Le samedi, les heures supplémentaires seront payées moitié en sus de midi à 4 heures du soir, le double après 4 heures, et le dimanche. Le travail fait le jour de Noël et le Vendredi-saint sera payé le double comme le dimanche.

ART. 5. — Les employeurs avertiront une heure à l'avance

Bien entendu, les maisons particulières qui font ce qu'on appelle le travail d'art, resteront en dehors de la convention, et les ouvriers qui auront une science technique supérieure garderont le droit d'exiger des salaires supérieurs à ceux fixés par le contrat.

On comprend que dans l'industrie du bâtiment, l'on se soit arrêté à ce deuxième type du contrat

ou paieront une heure en sus quand ils débaucheront un ouvrier. Tout le salaire dû sera payé immédiatement.

ART. 5 *bis*. — Tout ouvrier désirant quitter son ouvrage au cours de la semaine aura droit d'être payé à 5 heures du soir, à condition qu'il ait prévenu son contremaître avant midi. Néanmoins, si plus de 10 pour 100 des ouvriers de chaque métier employés dans un atelier ou sur un chantier quittent leur ouvrage pendant la semaine, ils n'auront pas le droit de se faire payer avant le samedi suivant.

ART. 6. — Les hommes qu'on envoie travailler en dehors du chantier ou de l'atelier, et ceux qui étant engagés à Londres sont envoyés à la campagne auront droit à une augmentation de 0 fr. 60 par jour pour toute distance dépassant six milles (soit 9 kilomètres 732 mètres) du chantier ou de l'atelier, sans compter les frais de voyage, le salaire afférent au temps perdu en déplacement et l'indemnité de logement.

ART. 7. — La paie commencera à midi, le samedi, ou aussitôt que possible après-midi et se fera sur place. Si on est convenu qu'elle aura lieu loin du chantier, on accordera aux ouvriers le temps nécessaire pour se trouver à midi à la paie, à raison de trois milles par heure.

ART. 8. — Les employeurs fourniront, partout où ce sera raisonnablement praticable, un endroit où les ouvriers puissent prendre leurs repas sur les chantiers, avec un manœuvre pour les aider à les préparer.

ART. 9. — Les salaires gagnés après l'heure normale de

collectif. Quoique la grande entreprise ait remplacé dans une large mesure le petit atelier dans cette industrie, son champ d'action ne peut s'étendre au-delà d'une ville ou d'un district.

Un entrepreneur de constructions n'a à craindre que la concurrence des entrepreneurs de la même localité ; il ne se préoccupe pas des conditions

la cessation du travail les vendredis et samedis seulement seront retenus jusqu'à la semaine suivante.

ART. 10. — Le terme district de Londres comprendra un rayon de 12 milles autour de Charing Cross

ART. 11. — Six mois de préavis, soit de la part des ouvriers, soit de la part des patrons, seront nécessaires pour dénoncer le présent traité qui, en tous cas, ne pourra prendre fin que le 1^{er} mai. Il entrera en vigueur le premier lundi de novembre 1892.

Note A. — Heures de travail.

Été. — Les cinq premiers jours de la semaine, de 6 h. 30 du matin à 8 heures du matin, de 8 h. 30 du matin à midi, de 1 heure à 5 heures du soir. Le samedi, de 7 heures du matin à 8 heures, de 8 h. 30 à midi.

Hiver. — Les cinq premiers jours de la semaine de 7 heures du matin à 8 heures, de 8 h. 30 à midi, de 12 h. 30 à 4 heures du soir. Durant les trois premières et les trois dernières semaines de l'hiver, le travail cessera seulement à 4 h. 30 du soir. Le samedi, de 7 heures du matin à 8 heures, de 8 h. 30 à midi.

Note B.

Les charpentiers et menuisiers qui reçoivent leur plein salaire, mais qui ont été employés deux heures de moins que le temps indiqué plus haut, seront employés autant que possible pendant une heure, au moment de leur renvoi, à aiguiser les outils, et recevront le salaire afférent à cette heure.

que peuvent obtenir les industriels des centres éloignés.

Il n'en est pas de même, cependant, pour d'autres industries, comme la filature de coton par exemple ou la construction des machines. Le bon marché et la rapidité des transports ayant mis à la disposition de tous les manufacturiers les matières premières, à un prix à peu près identique, il importe énormément d'avoir les meilleures conditions quant à la rémunération et à l'emploi de la main-d'œuvre. Ils sont donc extrêmement préoccupés de savoir quelles sont ces conditions, même dans les centres industriels les plus éloignés, de façon à ne pas permettre à leurs concurrents de leur enlever leur clientèle en écoulant leurs produits à meilleur marché.

Ainsi, M. et M^{me} S. Webb nous présentent le troisième type de contrat collectif, pratiqué par différentes industries, notamment la filature de coton et la construction de navires. Dans une conférence nationale des représentants de l'Association des industriels est discuté et fixé le taux des salaires pour toute l'étendue du royaume. Aucun employeur ou union d'employeurs, aucune branche de Trade Union ou ouvrier particulier ne peuvent proposer ou accepter une réduction quelconque au niveau établi par la conférence nationale. Des changements à ces conditions ne peuvent

être apportés que par la convocation d'une nouvelle conférence nationale.

Il en est de même pour l'industrie des constructions de navires ; nous trouvons même là l'application des trois types du contrat collectif.

D'abord, un contrat passé entre la Société unie des constructeurs de chaudières et navires en fer, et la Fédération des employeurs de la construction de navires et des industries mécaniques, fixe certaines conditions, comme un minimum de salaire et l'apprentissage qui sont applicables à tout le pays.

En second lieu, intervient un contrat entre le comité de district de la Trade Union et la Société patronale, qui règle la durée de la journée de travail, les heures supplémentaires, le prix de certains travaux aux pièces, etc..... ; mais ce contrat ne peut enfreindre les clauses générales posées par le premier.

Enfin, un troisième contrat, qu'une équipe d'ouvriers passe avec un entrepreneur pour une tâche déterminée, fixe tous les détails non prévus par les deux contrats précédents, en respectant, bien entendu, les règles générales posées par ces derniers.

Le troisième type de contrat collectif nous apparaît aussi, et d'une façon bien nette, pratiqué

en Amérique dans plusieurs industries et notamment dans la métallurgie (1).

L'Association amalgamée des ouvriers du fer et de l'acier, fondée en 1876 par l'adhésion des Unions de toutes les branches de la métallurgie, prit entre ses mains la défense des intérêts des ouvriers appartenant aux différentes branches de cette industrie.

Après plusieurs grèves dont la plupart lui furent désastreuses et où elle fut obligée de lutter pour son existence même, elle est parvenue à imposer sa volonté de discuter collectivement les conditions de travail avec les employeurs, et depuis 1880 elle a signé plusieurs contrats collectifs.

M. Vigouroux constate que malgré les pertes subies par cette Association pendant la fameuse grève de Homesteaden 1892 (2), « elle a pu retenir dans sa juridiction la plupart des établissements métallurgiques du pays, et elle continue à régler, chaque année, les conditions du travail au moyen des contrats en bonne forme qu'elle passe avec eux. »

Voici comment ces contrats sont conclus :

« Tous les ans, les différentes loges (unions locales) qui désirent apporter des modifications aux

(1) Vigouroux, *op. cit.*, livre III, chap. II. *Le Contrat collectif de travail*.

(2) Id., *op. cit.*, p. 269 et suiv.

conditions du travail existantes doivent les discuter à leur première réunion du mois de mars. Le résultat du vote est envoyé à la Loge nationale, qui fait imprimer un état général des modifications proposées et en envoie une copie à chaque loge. Les délégués arrivent à la convention annuelle, qui est tenue au mois de mai, porteurs des instructions de leur loge respective. Deux semaines avant la convention, le correspondant de chaque loge doit envoyer, sous peine d'amende, à la Loge nationale, des renseignements très détaillés sur la situation des différents établissements métallurgiques : le montant des travaux effectués pendant l'année écoulée, les sentiments des hommes à l'égard des salaires à établir pour l'année suivante, l'étendue ou la nature des stocks en existence, bref, toutes les informations susceptibles « de permettre aux comités des salaires et à la Convention d'arriver à bien se rendre compte de la question des salaires. »

Ces préparatifs terminés, la Convention examine les modifications proposées et il faut une majorité des deux tiers pour les ratifier.

A la Convention tenue à Détroit, au mois de mai 1896, le président proposa aux délégués d'élire eux-mêmes les membres des comités chargés de conférer avec les manufacturiers, mais il fut invité à les désigner lui-même.

Le 30 juin, à minuit au plus tard, le travail s'arrête dans toutes les aciéries et laminoirs qui sont « sous la juridiction » de l'Association amalgamée, sans avertissement préalable. Les manufacturiers en profitent pour effectuer les travaux de réparations. Le 1^{er} juillet, les différents comités s'abouchent avec les comités nommés par les quatre syndicats de manufacturiers qui ont l'habitude de traiter avec l'Association. Les hommes ne retournent au travail que lorsqu'un télégramme du président, annonçant la signature de tous les contrats, est arrivé dans leur loge (1). »

Les exemples que nous venons de donner nous montrent des contrats discutés et signés par les représentants des deux parties en présence : Association ouvrière d'un côté et Société patronale de l'autre. Comme nous l'avons démontré plus haut, c'est l'Association seule, qui possède par sa force et ses ressources le moyen d'imposer le système du contrat collectif aux patrons.

Il arrive cependant, fréquemment, dans tous les métiers où l'organisation ouvrière n'a pu encore réunir tous les hommes travaillant dans la même industrie, que des non-unionistes fassent partie des établissements qui traitent collectivement

(1) Voir d'autres exemples de contrats collectifs aux Etats Unis, notamment dans les industries en bâtiment dans E. Levasseur, *l'Ouvrier américain*, t. 1, p. 287 et suiv.

avec les trade-unions ou la fédération nationale. En ce cas, les contrats collectifs sont censés s'appliquer à tous les ouvriers des établissements signataires du contrat et de la même façon qu'ils s'appliquent aux ouvriers syndiqués eux-mêmes.

La tendance des Unions étant de représenter les intérêts de tous les ouvriers d'une industrie, ceux-ci sont obligés de se soumettre aux obligations résultant des contrats passés par l'Union.

*
* *

Si nous examinons maintenant les instruments que l'association offre pour la mise en œuvre du contrat collectif, nous trouvons une grande diversité selon les industries, les pays et le type de contrat collectif qu'il s'agit d'appliquer.

Pour le premier type, le patron signera le contrat avec les représentants des ouvriers, ordinairement le président et le secrétaire de l'Union.

Pour le deuxième type, nous trouvons pour conduire les négociations avec les patrons, soit les *officials* des différentes unions ou du district de l'Union nationale, soit des délégués élus spécialement par les ouvriers pour passer le contrat collectif.

Pour le troisième type de contrat, il y a souvent, à côté du président ou du secrétaire de l'Union nationale ou *amalgamation*, des délégués élus spé-

cialement par les branches ou les unions pour négocier et signer le contrat, comme dans l'exemple que nous avons donné plus haut pour l'industrie métallurgique en Amérique ; mais on trouve aussi des comités permanents élus, dont la mission consiste à étudier les questions intéressant le travail et à représenter les ouvriers auprès des patrons dans la discussion de leurs intérêts professionnels.

Tels sont les organes qu'offre en général l'unionisme pour l'établissement du contrat collectif. Mais, il est un point important d'ou dépendra très souvent le succès de notre système et que nous devons à présent examiner.

Ce point, que l'expérience anglaise a parfaitement mis en lumière, est la distinction bien nette entre la formation d'un contrat de travail et son application et la création de deux organes différents pour procéder à ces deux opérations.

En d'autres termes, il est absolument indispensable de séparer la question de conclusion d'un accord nouveau entre les parties des difficultés qui naissent à propos de son interprétation et de son exécution, au risque d'amener la confusion et le désordre dans une industrie.

On comprend les raisons de cette nécessité.

Conclure un contrat collectif est une opération fort grave et fort délicate qui nécessite une étude

très longue et très détaillée de l'état de l'industrie et du marché, des besoins des ouvriers, des conséquences possibles des mesures à prendre etc.... et qui, par cela même, ne peut se présenter fréquemment mais s'accomplit à des périodes relativement rares. De plus, les deux parties contractantes ont un intérêt suprême à prendre toutes leurs précautions pour s'assurer une représentation sérieuse et éclairée dans les réunions où les bases du contrat vont être discutées. Aussi les patrons, à moins qu'il ne s'agisse d'une grande association d'entrepreneurs, assistent en personne à ces conférences, tandis que les ouvriers s'y font représenter par leurs meilleurs éléments.

Il n'en est pas de même des questions qui naissent de l'interprétation d'un contrat établi. D'abord ces questions se présenteront très fréquemment, ensuite l'intérêt en jeu n'est plus l'intérêt de toute l'industrie, mais l'intérêt d'un homme ou tout au plus celui d'un groupe. Cela ne peut donc pas nécessiter la mise en mouvement du même mécanisme qui est intervenu pour la formation du contrat collectif.

En outre, tandis que les questions débattues dans le premier cas sont des questions générales d'économie industrielle, dans le dernier cas il s'agit de détails techniques compliqués et difficiles parfois et qui exigent l'intervention d'experts spécia-

listes plutôt que de représentants des deux parties.

Ainsi il paraît impossible et dangereux de confondre ces opérations et de confier leur exercice aux mêmes personnes ou au même organe.

Des exemples nombreux et décisifs nous sont fournis par M. et M^{me} S. Webb dans leur « *Industrial Democracy* » (1).

Dans l'industrie des bottes et souliers, le contrat collectif fut pratiqué pendant très longtemps sous la forme de la conciliation et de l'arbitrage.

Il y avait d'abord des conseils locaux qui s'occupaient de toutes les questions affectant les relations entre employeurs et employés d'un district. Au-dessus de ces conseils, une conférence nationale réunissait 18 membres (9 patrons et 9 ouvriers) et traitait les questions qui intéressaient l'industrie entière. Ces deux conseils, présidés, il est vrai, par un arbitre dont l'avis prévalait en cas de partage, concluaient cependant de véritables contrats collectifs et fixaient les conditions générales ou particulières qui devaient régler les rapports entre patrons et ouvriers dans les industries de bottes et souliers.

Ces conseils avaient pour mission, non seulement de prévenir les conflits en amenant patrons et ouvriers à conclure des contrats collectifs, mais de connaître aussi toutes les réclamations qui

(1) *Op. cit.* p. 184 et suiv.

s'élevaient à propos de l'interprétation et de l'exécution de ces contrats, soit de la part des ouvriers, soit de celle des patrons.

De cette confusion entre la conclusion d'un contrat nouveau et son application est résulté un mécontentement général qui amena les patrons à retirer en 1894 leurs délégués de la conférence nationale. Celle-ci se sépara ainsi sans aboutir à une entente quelconque et ne se réunit plus depuis cette époque. Les griefs des ouvriers comme ceux des patrons paraissent très fondés aux auteurs de la *Démocratie industrielle*.

D'un côté, en effet, ces conseils, par les multiples questions qu'ils avaient à examiner et à juger, étaient écrasés de besogne et n'arrivaient à arranger les parties ou à prononcer leurs décisions qu'avec des lenteurs qui exaspéraient les ouvriers. Ainsi des questions que le conseil renvoyait à l'arbitre restaient en suspens pendant 8 et 9 mois.

De plus, beaucoup de patrons, membres de ces conseils, se trouvaient souvent dans l'impossibilité de prendre part à tous ses travaux. Il en résultait que des questions très importantes, et qui intéressaient directement leurs établissements, étaient traitées en dehors de leur présence ou par des employés subalternes qu'ils envoyaient comme représentants dans ces conseils.

Cela leur causait un tort grave, surtout lorsque

ces questions avaient trait aux salaires ou à la réglementation du travail.

Mais il y avait encore un autre inconvénient dans le système pratiqué dans l'industrie des bottes et souliers. Toutes les questions qui ne pouvaient être résolues par l'accord des parties en présence étaient renvoyées par le conseil à l'arbitre. Or, comme dans la conférence nationale, qui était publique, les représentants des patrons et ceux des ouvriers arrivaient avec des mandats précis dont ils ne voulaient pas modifier les termes pour arriver à une entente par des concessions réciproques, ils renvoyaient toutes les questions au jugement de l'arbitre. De cette façon, l'industrie était soumise aux conditions imposées par un homme, qui, quoique étranger à cette industrie, était devenu son suprême législateur et juge en même temps (1).

Il est évident que cette situation ne pouvait satisfaire ni les uns, ni les autres. L'arbitrage, nous l'avons déjà constaté, n'est qu'un moyen transitoire pour éviter certains conflits ou faire cesser un état de choses dangereux pour une industrie, mais non un but d'entente pacifique entre le capital et le travail vers lequel doivent tendre les efforts des patrons et des ouvriers. On comprend

(1) C'était lord James.

alors que l'excessive généralisation de ce système maintenait dans l'industrie un état de désordre et un mécontentement général (1).

Mais si l'arbitrage ne doit pas remplacer le système qui laisse le soin de procéder à l'arrangement de leurs propres affaires aux intéressés eux-mêmes, il peut être d'un secours très efficace au contrat collectif pour son application.

Pour la conclusion d'un contrat collectif de travail, l'intérêt des deux parties est de se mettre en rapport direct, et après une étude et discussion sérieuses d'arriver à une entente définitive. Les principes qui sont en cause, en ce cas, sont trop importants, trop graves, pour que les intéressés, *s'ils sont capables de les étudier*, songent à abandonner leur solution à une tierce personne. Celle-ci, malgré son indépendance et sa capacité, sera bien souvent dans l'impossibilité de comprendre toutes les questions qui s'offrent à son appréciation et de les juger équitablement.

Il n'en est pas de même pour les questions d'interprétation. Dans ce cas, il ne s'agit plus de

(1) Un nouvel arrangement fut signé en 1895 entre les représentants des deux parties. Il n'y est plus question de la conférence nationale, mais les conseils locaux continuent encore à discuter et à interpréter les accords conclus et le recours à l'arbitrage est maintenu par les deux espèces de questions comme par le passé. S. et B. Webb, *op. cit.*, p. 392, note, et *Labour Gazette*, avril et mai 1895.

poser des principes généraux qui gouverneront toute une industrie et de prendre des décisions graves qui pourront avoir comme conséquence de changer peut-être les modes et les conditions de fabrication. Ici le rôle est plus modeste et partant la responsabilité moins lourde. Il s'agit tout simplement de faire l'application des principes posés à des cas déterminés. On n'a plus à légiférer mais à apprécier les termes d'un contrat existant, à juger une difficulté soulevée à propos d'une clause par l'une des deux parties. Ce rôle sera donc mieux rempli par un expert professionnel ou un homme de loi que par l'imposante réunion des conseils ou conférences des patrons et des ouvriers.

Il faut donc pour le bon fonctionnement de notre système faire la distinction bien nette entre la conclusion d'un contrat nouveau et l'interprétation de ses termes, et investir de ces deux missions deux organes différents : un comité mixte composé de représentants de patrons et d'ouvriers pour conclure le contrat collectif, et des arbitres hommes de loi ou experts professionnels, pour assurer l'exécution du contrat intervenu.

Cette dernière nécessité de confier le soin d'interpréter le contrat collectif à des arbitres et non à des comités ou conseils mixtes, a aussi son importance, et l'exemple des mineurs anglais nous

démontrera qu'il ne suffit pas de faire la distinction fondamentale entre la conclusion et l'exécution d'un contrat pour arriver aux résultats qu'on attend généralement de l'application du système que nous étudions.

Les mineurs de Durham et de Northumberland ont fait la distinction entre la formation d'un contrat nouveau et son interprétation. Pour la première opération, ils instituèrent des conseils comprenant les plus grands propriétaires des mines du comté et des *leaders* des mineurs spécialement élus à cet effet. Ces conseils, qui se réunissent à des intervalles assez éloignés, ne s'occupent que de l'étude des questions générales intéressant l'industrie et de la conclusion des contrats réglant les conditions de travail dans les mines.

Pour l'autre opération, c'est-à-dire l'interprétation et l'exécution de ces contrats, on a institué des conseils comprenant encore les représentants des deux parties, qui se réunissent fréquemment pour s'occuper de toutes les questions d'application, et de celles-là seulement. Or, quoique ces conseils présentassent toutes les garanties de capacité et d'impartialité pour résoudre les difficultés qui leur étaient soumises, ils se trouvaient présenter le même inconvénient que ceux des industries des bottes et souliers : ils étaient, en effet, un mécanisme embarrassant, dispendieux et lent.

Il arrivait très souvent à ces conseils de procéder à des enquêtes et expertises en envoyant sur les lieux une commission composée d'un patron et d'un ouvrier. Cela avait l'inconvénient de retarder la solution des affaires en les soumettant à toute une série de formalités de procédure, et comme ces deux représentants du conseil se mettaient rarement d'accord sur les faits, il fallait recourir à l'arbitrage. On était donc encore forcé de recourir à cette nécessité pour les questions d'interprétation, et après bien des retards et des discussions inutiles. Mais ce système présentait un autre inconvénient; les arbitres n'étant choisis qu'occasionnellement et pour trancher un différend déterminé ne se préoccupaient que d'une chose : apaiser le conflit de n'importe quelle façon. Il arrivait ainsi que des hommes différents appelés à juger des cas identiques donnaient des solutions complètement opposées, ce qui n'était pas de nature à assurer la bonne harmonie dans l'industrie, et à fortifier patrons et ouvriers dans la pratique du contrat collectif.

Le système le plus perfectionné de contrat collectif fut introduit dans l'industrie du coton de Lancashire.

Là, nous avons, non seulement une distinction bien claire entre la formation d'un contrat nouveau et son interprétation, mais aussi l'institution de

deux organes distincts pour procéder à ces opérations. Là, où l'élément représentatif est nécessaire, fonctionnent des conseils comprenant les représentants des deux parties contractantes, et là où l'arbitrage apparaît comme meilleur instrument que ces conseils nous trouvons des experts professionnels.

Ainsi toutes les garanties pour le bon fonctionnement de notre système se trouvent réunies.

D'une part, dans les conseils entrent des hommes représentant la masse des travailleurs et des industriels, ayant leur confiance et possédant toute l'autorité et la valeur nécessaires pour l'étude des graves problèmes qu'ils auront à résoudre.

D'autre part, des hommes de capacité technique, connaissant très bien le métier, s'attacheront à élucider toutes les questions qui se présenteront quant à l'application des contrats généraux. Cette pratique constante leur donnera une grande compétence en cette matière et leur permettra aussi d'établir une sorte de jurisprudence uniforme dans les nombreuses décisions qu'ils auront à rendre.

Nous avons donc pour la conclusion des contrats collectifs :

1° Une conférence générale à laquelle prennent part les représentants de tous les industriels et les directeurs de « l'Amalgamated Association of

opérative coton spinners » comme représentants des unions de tous les districts. Cette conférence décide des questions intéressant l'industrie entière comme fixation du taux général des salaires, limitation de la journée de travail, etc....

2^o Des joint-committees composés de patrons, d'officiels et délégués des Trade-Unions du district, règlent les autres conditions et signent des contrats applicables à chaque district.

Enfin pour l'interprétation des contrats passés par les représentants des deux parties et pour l'examen et la solution de toutes les difficultés qui naissent à ce propos, nous trouvons des arbitres professionnels qui sont de véritables fonctionnaires de l'industrie. Ces arbitres ou experts n'ont d'autre mission que d'étudier et de régler d'accord avec les secrétaires des employeurs toutes les questions d'interprétation.

La création de cet organisme nouveau a été imposée à l'industrie du coton par l'extrême difficulté que nécessitait l'application des clauses des contrats généraux et la détermination des salaires. Ces salaires sont aux pièces, or, comme le travail de la filature de coton est extrêmement compliqué, déterminer le gain de chaque ouvrier d'après le résultat obtenu et connaître les différents conflits qui s'élevaient à ce sujet, exigeait une véritable science mathématique et une connaissance exacte

et détaillée de toutes les parties du métier (1). On recruta donc ces arbitres par voie de concours, et après un examen dont le programme montre combien de qualités intellectuelles et morales doivent posséder les arbitres pour pouvoir remplir avec succès leurs délicates fonctions. En effet, ces experts étant constamment en contact avec les patrons ou leurs secrétaires, il leur faut, en dehors de leur science, une autorité suffisante pour discuter et faire respecter leurs décisions.

Ce mécanisme perfectionné du contrat collectif de travail est pratiqué encore par l'industrie des fabricants de chaudières. Il apparaît à M. et M^{me} S. Webb comme le plus parfait de ce système et comme le seul capable d'assurer à l'industrie la sécurité, la stabilité et l'harmonie nécessaire à son développement.

Par cette pratique, patrons et ouvriers se trouvent assurés de travailler à des conditions à peu près uniformes, qui tout en supprimant une concurrence ruineuse laissent subsister l'avantage de la valeur et de la capacité personnelles. De plus toutes les garanties sont offertes aux deux parties pour la prompte et équitable application des accords généraux dans les différents établissements particuliers.

(1) S. et B. Webb, *Histoire du Trade-Unionisme*, p. 521, et *Industrial Democracy*, t. I, p. 195

CHAPITRE V

EFFETS DU CONTRAT COLLECTIF

CRITIQUES

Nous allons examiner à présent quels seront les effets et les conséquences de l'application du contrat collectif dans une industrie. Nous aurons à rechercher si, par ce système, les ouvriers pourront arriver à l'amélioration de leur sort, et si cette amélioration sera réelle, sérieuse et durable.

Nous étudierons ensuite les effets que le contrat collectif pourra avoir pour les patrons, et pour l'avenir de l'industrie ; les nouveaux rapports qu'il va créer entre le capital et le travail.

Enfin nous serons amenés à examiner les critiques que l'on adresse à ce système, les craintes qu'il inspire à certains économistes ainsi que les espérances qu'il suggère à d'autres.

I. --- EFFETS.

D'après tout ce qui précède, un point reste certainement acquis ; c'est que, par la substitution du contrat collectif de travail au contrat individuel, l'ancienne inégalité de forces existant entre le capital et le travail va disparaître dans une mesure plus ou moins grande. Nous avons vu comment les ouvriers coalisés arriveront à forcer le patron à discuter avec eux les conditions du travail. Souvent, lorsqu'ils seront très forts, ils essaieront bien d'imposer leur volonté aux patrons, comme ceux-ci l'ont fait lorsqu'ils contractaient individuellement avec les travailleurs, mais cela ne peut être que le résultat d'une lutte qui n'est pas un but mais un moyen d'arriver à la pratique de notre système. Le contrat collectif n'implique pas comme la grève ou même l'arbitrage le fait pour l'une des parties d'imposer sa volonté à l'autre. Comme son nom l'indique suffisamment, il tend, au contraire, à amener les deux parties à l'entente et à la conclusion d'un contrat sur des bases conciliant autant que possible l'intérêt des deux forces contractantes.

Le but poursuivi n'est pas une victoire complète de l'un des deux éléments qui semblent antagonistes et l'anéantissement et la soumission de

l'autre, mais plutôt leur accord et leur coopération reconnus nécessaires dans la répartition des produits du travail comme elles le sont dans la production.

En un mot, il ne s'agit pas ici d'imposer, mais de discuter et d'arriver par cette discussion pacifique aux résultats que nous allons déterminer.

*
* *

1^o Le premier de ces résultats sera une diminution progressive des grèves et des lock-outs. En effet, lorsque notre système entrera dans les mœurs d'une industrie, il n'y aura plus de raison pour que les patrons ou les ouvriers aient recours à cette extrémité qui est la cessation du travail.

On sait que tous les conflits industriels s'agissent autour de ces deux questions générales : d'abord celle des conditions de travail et principalement de la diminution ou l'élévation du taux des salaires, et ensuite celle des personnes. Or, avec le contrat collectif, ces deux causes de grèves disparaissent également. D'un côté les questions de salaires et les conditions de travail seront établies par l'entente pacifique, après de longues et sérieuses discussions où tous les éléments entreront en considération, où tous les intérêts feront l'objet d'une étude minutieuse et détaillée, où toutes les conséquences des mesures à prendre seront pesées.

Le contrat signé étant ainsi la conséquence de toutes les concessions que les deux parties pourront se faire réciproquement sans nuire à leurs intérêts particuliers ou à l'intérêt commun de l'industrie, il s'imposera aux patrons comme aux ouvriers, tant que les conditions qui ont amené sa conclusion resteront les mêmes. Et si ces conditions venaient à changer, si, par exemple, le prix des matières premières venait à hausser ou à baisser, ou si une nouvelle machine transformant le mode de production venait à être découverte, les représentants des deux parties se réuniraient de nouveau pour discuter les modifications à apporter à leurs accords.

En pratique, les contrats collectifs fixent une période assez longue ordinairement, pendant laquelle leur observation est obligatoire. A la fin de cette période, la révision s'impose aux parties contractantes. Il n'y a donc pas lieu dans ce cas de recourir à la grève.

D'ailleurs la pratique du contrat collectif, en amenant les leaders ouvriers à étudier les questions économiques en général et particulièrement les affaires de leur industrie, les rend très conciliants vis-à-vis des patrons. Ils apprennent ainsi par expérience que dans l'état actuel de l'organisation économique, la meilleure politique à suivre lorsqu'ils sont suffisamment forts est plutôt l'en-

tente pacifique, c'est-à-dire l'action éclairée et féconde qui peut avoir des résultats immédiats et appréciables, que la grève, cette « force d'inertie mise en action » comme l'a définie M. Waldeck-Rousseau (1), avec son cortège d'incertitude, de larmes et de misère. Enfin comme tous ceux qui représentent les intérêts d'une masse considérable d'hommes et qui par leurs décisions peuvent compromettre ces intérêts — et ici c'est l'intérêt suprême qui est engagé — ils deviennent extrêmement raisonnables et prudents et ne s'engagent pas facilement dans cette voie dangereuse qu'est la grève.

Tous les auteurs, qui ont étudié les rapports des ouvriers organisés avec les patrons et leurs efforts pour arriver à l'établissement d'un accord collectif de travail, reconnaissent combien l'éducation qu'ils ont acquise par cette pratique leur a permis d'éviter de conflits désastreux et d'arriver à une entente profitable aux deux parties.

M. Kettle, qui a très souvent présidé des conseils de patrons et d'ouvriers, s'exprime en ces termes : « Je n'ai jamais trouvé que les ouvriers fussent déraisonnables, pas plus que je n'ai ce reproche à faire aux patrons. J'ai bien entendu émettre quelquefois dans un camp ou dans l'autre

(1) *Discours parlementaires*, p. 227.

une proposition insoutenable, mais la discussion finissait toujours par en faire justice et par conduire les parties à un arrangement satisfaisant. »

Et M. Mundella, un manufacturier, dit de son côté : « Les hommes, que les manufacturiers détestèrent le plus, furent ceux que les ouvriers choisirent pour les envoyer au conseil. Nous trouvâmes en eux cependant des hommes pleins de droiture. Ce sont, en général, les ouvriers les plus intelligents et nous avons reconnu qu'ils étaient parfois débordés par la masse qu'ils avaient derrière eux. Souvent, leurs commettants insistaient pour leur faire faire des choses qu'ils jugeaient contraires au bon sens, et ils surent résister. Ils ont été les plus fortes barrières que nous ayons eu à opposer à la force ignorante (1). »

M. Vigouroux constate également l'identification d'intérêts que le régime contractuel a créée entre le capital et le travail, et l'esprit conservateur qui s'est développé parmi les ouvriers de la métallurgie (2).

Enfin, M. Morisseaux (3) nous montre l'éducation économique des leaders faite « au sein des associations, à force de discussions, de réclama-

(1) H. Crompton, *Arbitrage et Conciliation*, p. 37 et 38.

(2) *Concentration des forces ouvrières*, p. 287.

(3) *Conseils de l'industrie et du travail*, p. 60.

tions, de combats et de défaites. Ils parviennent souvent à démêler les divers facteurs du prix de revient et à déterminer justement la part qui échoit au salaire, et comme ils suivent attentivement les fluctuations des prix, ils connaissent approximativement la concession que peut à chaque moment leur faire le patron (1). »

Quant aux grèves qui naissent des questions de personnes, elles n'auront plus l'occasion de se manifester avec le contrat collectif, surtout lorsqu'il sera passé par une association bien organisée représentant tous les ouvriers, ce qui sera le cas ordinaire. Ces questions seront traitées comme toutes les autres dans les réunions des représentants des deux parties, et réglées de façon à éviter toute contestation ou querelle. Les contrats prévoient tous les cas de difficultés pouvant s'élever entre un patron et ses ouvriers individuellement et nous savons qu'ils sont réglés par l'arbitrage auquel tous sont engagés de se soumettre d'avance. Qu'un ouvrier n'accepte pas les conditions du contrat ou la décision des arbitres, il est évident qu'il n'aura personne pour le soutenir dans sa révolte injuste et son manquement aux engagements pris ; au contraire ses camarades auront

(1) Voir aussi Brentano, *Revue d'Economie politique*, 1890, p. 404 et suiv.

tout intérêt à le forcer à se soumettre aux règlements qui sont la loi de l'industrie (1).

Cependant, les adversaires du système que nous étudions, tout en reconnaissant que son application aura pour effet une diminution progressive des grèves, objectent, qu'en revanche, lorsque les deux parties contractantes ne pourront pas se mettre d'accord, — comme dans la discussion du contrat nous n'admettons pas la présence d'un tiers étranger qui en ce cas leur imposera sa manière de voir, — il faudra bien recourir à la grève et à une grève d'autant plus longue et partant désastreuse que la force des deux antagonistes sera grande, et qu'aucune autre issue que la soumission de l'un d'entre eux ne leur sera ouverte. Evidemment cette objection est sérieuse ; le désaccord des parties peut conduire à un conflit ; mais ce n'est, comme nous le savons, que dans le cas d'impossibilité absolue de s'entendre, et après de vaines tentatives d'arriver à un arrangement. Or, il faut bien le dire, les deux éléments antagonistes comprendront, — et en fait, ils le comprennent presque toujours — qu'un accord, fut-il

(1) Voir sur la diminution des grèves comme conséquence de l'application du contrat collectif : G. de Molinari, *La guerre civile du capital et du travail*, *Journal des Économistes*, 15 septembre 1899, p. 334. — S. et B. Webb, *op. cit.*, t. 1, p. 220 ; — et les enquêtes de MM. de Rousiers, *op. cit.*, p. 26, et Vigouroux, *op. cit.*, p. 260, 335 et suiv.

obtenu au prix de sacrifices, est encore préférable à une grève, même pour le parti qui est sûr de la victoire.

Si donc le contrat collectif peut devenir la cause d'un conflit, ce sera seulement lorsque tous les moyens d'arrangement pacifique auront été épuisés (1) ce qui est un progrès réel et un idéal suffisamment élevé pour tenter tous les esprits qui se préoccupent de la paix et de l'harmonie sociales. Il est vrai aussi, que, sous ce régime, les grèves qui éclateront seront très longues et très coûteuses, non seulement parce que les deux adversaires seront bien armés et bien préparés pour la lutte, mais aussi parce que l'intérêt en jeu sera trop important pour que l'on ne mette pas à le défendre toute son énergie, tous ses moyens et toutes ses ressources.

Mais cette perspective même, qui heureusement ne se présente pas souvent, nous paraît préférable à l'état de luttes incessantes et inutiles, dans lequel la pratique du contrat individuel avec ses palliatifs multiples, maintient l'industrie.

De même que pour les grandes nations modernes, l'organisation militaire forte et perfectionnée a rendu les guerres de plus en plus rares, de même l'organisation ouvrière, en fournissant

(1) P. de Rousiers, *op. cit.*, p. 26.

aux ouvriers les moyens de combattre utilement, a fait du recours à la grève une des nécessités malheureuses mais inévitables auxquelles personne ne s'engage plus sans mûre et sérieuse réflexion (1).

Cela paraîtra certainement comme une imperfection de notre système, mais nous remarquerons qu'il ne nous a jamais apparu comme un idéal capable d'amener une harmonie parfaite dans l'industrie, et que, comme tout système appelé à concilier des intérêts antagonistes comme ceux du capital et du travail, il ne peut être dépourvu de toute imperfection.

Quant à l'arbitrage, dont nous avons contesté l'efficacité dans la discussion des clauses du contrat de travail, nous pouvons dire que, quoique opposés à sa généralisation, nous le considérons dans le cas qui nous occupe comme capable d'intervenir utilement pour parer à la redoutable éventualité d'une grève. Mais l'arbitre ne doit intervenir que lorsque tout moyen d'entente directe entre les parties aura été épuisé, et dans ce cas il ne doit agir que comme conciliateur et non comme juge. Son rôle doit consister uniquement à départager les parties. Ce n'est que de cette façon qu'il pourra leur rendre d'utiles services et éviter

(1) S. et B. Webb, *Industrial Democracy*, t. 1, p. 221. — J. Bourdeau, *La Démocratie industrielle*. *Revue des Deux-Mondes*, du 15 décembre 1899, p. 858 — Ch. Gide, *op. cit.*, p. 13.

à l'industrie les conséquences fâcheuses d'un conflit (1).

2° La deuxième conséquence de la pratique du contrat collectif sera une amélioration générale des conditions de travail et particulièrement l'élévation des salaires et leur maintien à un taux permettant aux ouvriers de vivre, ce qu'on appelle en Angleterre, la vie du citoyen.

Que la discussion collective et l'établissement après entente des conditions de travail ait pour effet l'amélioration de ces conditions, personne ne peut plus en douter après l'expérience des ouvriers anglais et américains. On reconnaît aujourd'hui, sans difficulté, que si dans ces deux pays les ouvriers travaillent beaucoup moins et à de meilleures conditions hygiéniques, c'est le résultat de la forte organisation qu'ils ont su se donner et de l'action efficace que cette organisation a exercée sur les patrons.

Les ouvriers anglais dans un grand nombre d'usines et dans plusieurs exploitations minières sont arrivés à ne travailler que huit heures par jour (2) ; et cette journée de huit heures imposée

(1) S. et B. Webb, *Industrial Democracy. Arbitration*, t. 1, p. 243.

(2) P. de Rousiers, *Le Trade-Unionisme*, p. 24.

par les Trade-Unions se généralise de plus en plus et tend à devenir la journée légale, pour ainsi dire, de travail qu'inscrivent les autorités dans les cahiers de charge des travaux publics (1). Nos ouvriers considèrent encore ce progrès, réalisé déjà en Angleterre dans plusieurs industries et aux Etats-Unis (2), comme une partie importante de leur programme socialiste !

..

Mais si l'on reconnaît généralement sans difficulté que l'action collective des ouvriers peut avoir pour conséquence l'amélioration des conditions matérielles du travail, les objections naissent lorsqu'il s'agit de savoir si l'élévation des salaires pourrait résulter également de cette même action. Pour les salaires, disent la plupart des économistes, il ne peut pas en être ainsi, car l'organisation ouvrière, pas plus qu'aucune autre puis-

(1) Voir Brentano, *Rev. d'Economie politique*, année 1890, p. 704.

(2) Les corps de métiers du bâtiment ont obligé les entrepreneurs à accepter la journée de 8 heures aux Etats-Unis et de plus et plus cette journée tend à s'y généraliser. E. Levasseur, *L'ouvrier américain*, tome II, p. 258. Voir aussi dans *Les Syndicats ouvriers aux Etats-Unis*, Extrait du rapport des délégués ouvriers à l'exposition de Chicago, par Isidore Finance, l'énumération des nombreuses industries où la journée de 8 heures fut introduite, pp. 16, 39, 69, 72, 94, etc.

sance humaine, ne peut changer les lois immuables qui déterminent leur taux. Le contrat collectif n'aura donc aucune influence sur le taux des salaires, et les efforts des ouvriers, qui voudront le modifier contrairement à ces lois, seront non seulement vains mais dangereux, car ils apporteront le trouble dans cette harmonie des rapports du capital et du travail qui naît de ces principes immuables et éternels.

Si cette objection était fondée, notre système, manquant son but principal, perdrait presque toute raison d'être et tomberait ainsi au rang de ces utopies que des esprits réformateurs imaginent pour remédier à un état de choses nécessaire et fatal.

Nous ne pouvons pas songer à entreprendre ici l'étude de ces lois naturelles (1) qui, d'après un grand nombre d'économistes, fixeraient souverainement le taux de la rémunération de la main-d'œuvre. Nous sommes forcés cependant, pour répondre à cette objection capitale que l'on fait au système du contrat collectif de travail, de constater que la science économique n'a pas pu nous fournir, du moins jusqu'à présent, une règle dé-

(1) Voir l'examen critique de ces lois dans Cauwès, *op. cit.*, p. 25 et suiv. — Beauregard, *Essai sur la théorie du salaire*. — P. Leroy-Beaulieu, *Essai sur la répartition des richesses et Traité d'Economie politique*, t. II, chap. x et suiv. — Villey, *La Question des salaires*. — E. Levasseur, *La Théorie du salaire. Journal des Economistes*, janvier 1888.

terminant le prix de la main-d'œuvre et possédant les caractères de loi immuable et nécessaire qu'on lui prête. Ainsi que le fait judicieusement observer M. Cauwès (1) : « il est étrange que, à la question fondamentale de savoir s'il y a un prix normal de la main-d'œuvre, on ne rencontre dans les écrits des économistes que des réponses contradictoires ou au moins équivoques. »

Plusieurs théories émises successivement sur les salaires ont été reconnues manifestement fausses et abandonnées par les disciples mêmes des écoles qui prétendaient avoir trouvé des lois immuables, fatales et éternelles. Ni la loi d'airain, ni celle du fonds des salaires ne comptent plus de partisans parmi les économistes.

La première, très en faveur d'abord, fut abandonnée à cause des conclusions pessimistes qu'en ont tiré les socialistes, conclusions qui étaient la condamnation même de cette loi. Pourtant elle présentait tous les caractères d'une loi fatale et immuable. Elle expliquait très bien l'état dans lequel se trouvait la classe ouvrière à cette époque, et était pleinement confirmée par les faits. Seulement le vice de cette loi résidait en ceci : qu'elle expliquait non un état naturel, fruit d'un développement normal de la société, mais une orga-

(1) *Op. cit.*, p. 29.

nisation économique faussée par l'oppression d'une classe par une autre plus forte. La loi d'airain était relativement exacte, mais elle n'était ni naturelle, puisqu'elle résultait d'un état social particulier, ni éternelle car il semblait impossible que cet état pût durer indéfiniment.

Comme le remarque fort justement M. Rogers (1), en parlant de ces lois éternelles de l'économie politique : « L'économie politique abstraite devient encore plus illusoire quand l'état social d'une collectivité n'est pas le produit d'une évolution naturelle, mais a été faussé par des lois et des usages iniques. Dans aucune société civilisée, la nature n'a eu libre carrière, dans aucune, la condition économique n'est le produit d'un développement spontané. Une des classes en a toujours opprimé une autre, et cette oppression, même enrayée pour l'avenir, n'en a pas moins façonné le présent, triste héritier du passé. »

De même on a complètement abandonné la théorie du fonds des salaires dont l'inexactitude fut parfaitement démontrée par les économistes de l'école classique (2).

Aujourd'hui deux théories sur les salaires sont

(1) Thorold Rogers, *Travail et Salaires en Angleterre*, trad. Castelot, p. 457.

(2) Voir notamment P. Leroy-Beaulieu, *op. cit.*, t. I, chap. XI

en présence. L'une s'attache à faire dépendre le taux de la rémunération de la main-d'œuvre de la productivité du travail. Mais cette théorie, extrêmement vague et qu'on ne nous a pas encore exactement définie, ne peut pas s'imposer comme une loi naturelle et immuable. C'est plutôt une tendance qui peut se manifester dans certains cas, si d'autres tendances ne viennent la détruire ou l'empêcher de produire ses effets.

Ainsi, il est évident que de la productivité du travail dépend, dans une certaine mesure, le taux des salaires, et que les patrons seront plus facilement enclins à élever le salaire de leurs ouvriers lorsque le travail de ceux-ci leur procurera des bénéfices considérables. Mais ce que cette théorie ne dit pas, c'est quel sera le rapport entre la productivité de travail et le taux des salaires, et elle omet surtout de tenir compte de tendances opposées, comme la concurrence qui oblige les industriels à abaisser les frais de production et par conséquent les salaires à leur minimum. Dans ce cas il n'y aura plus qu'une productivité purement matérielle (1), et les salaires continueront à rester stationnaires et même à baisser. Il s'agit encore

(1) Nous supposons que cette théorie s'attache à la productivité économique ou productivité de valeur, ce qui ne ressort pas très clairement des définitions que l'on trouve chez plusieurs économistes.

de nous prouver que cette loi aura pour effet de s'imposer à tous les patrons, car on sait par expérience, que souvent ce ne sont pas les industries qui enrichissent le plus leurs chefs qui payent les salaires les plus élevés à leurs ouvriers. On a bien essayé, depuis plusieurs années déjà, de démontrer l'exactitude de cette théorie par la preuve d'une hausse générale des salaires, mais les économistes mêmes de l'école qui l'a formulée ont été obligés de convenir que cette hausse était due à d'autres causes, notamment à l'élévation du prix des choses nécessaires à la vie de l'ouvrier (1), et qu'en tout cas, cette hausse n'avait aucun rapport avec l'augmentation de la productivité de l'industrie et les bénéfices des entrepreneurs (2).

Enfin d'autres économistes font application aux salaires de la loi générale de l'offre et de la demande. Pour eux, c'est cette loi qui règle souverainement les salaires, et les efforts de ceux que leur élévation intéresse ne devaient tendre qu'à en faciliter son application. Mais cette formule de l'offre et de la demande est également insuffisante pour nous servir de règle absolue et certaine dans la détermination du taux de la rémunération de la main d'œuvre.

(1) *Journal de la Société de statistique de Paris*, décembre 1896, p. 434 et suiv.

(2) Ch. Antoine, *Les salaires et l'accroissement de la richesse générale*, Association catholique, année 1896, p. 126.

Pour qu'elle put s'appliquer rigoureusement aux salaires, il faudrait que l'on assimilât complètement le travail à une marchandise. Il faudrait, comme certains économistes le réclament, établir le marché général du travail (1). Mais cette assimilation est-elle possible pour le travail humain inséparable de la source même qui le produit : l'homme, être physique et moral, avec ses besoins, ses sentiments, ses attaches, ses aspirations, ses droits et ses libertés enfin (2) ?

D'ailleurs cette théorie, appliquée aux salaires, peut-elle nous fournir une indication précise sur le prix qui résulterait de l'équation entre l'offre et la demande (3) ? Et puis, qu'entend-on par

(1) G. de Molinari, *op. cit.*, p. 192 et suiv.

(2) Comme le remarque M. Cauwès, *op. cit.*, t. III, p. 43 : « Bien que les migrations d'ouvriers puissent avoir pour effet d'atténuer les inégalités des salaires, on a constaté que la force des habitudes retenait souvent les ouvriers là où la main d'œuvre est peu payée. « Les bras ne se déplacent pas comme les liquides sous l'influence de la pression » (de Lavelaye). Les recherches de Cliffe Leslie ont établi que de grandes différences dans le taux des salaires subsistent dans la même industrie d'une localité à une autre. »

(3) « Notre objectif dans le monde industriel, écrit M. Crompton, est la découverte et l'application systématique de la vérité. Or, à l'heure qu'il est, nos connaissances en ces matières sont fort restreintes, bien plus qu'on ne le suppose communément. Elles se bornent à certaines propositions abstraites, telles que celles de relations entre l'offre et la demande, propositions qui ne sont ni exactes, ni précises. et

offre ? Est-ce la quantité de bras offerte ? la population générale ? ou bien les bras appartenant à telle ou telle branche de métier ? aptes à tel ou tel travail ?

La loi de l'offre et de la demande n'est, en somme, qu'une tendance qui influe, dans une certaine mesure, sur le taux de salaires, lorsque d'autres tendances favorables viennent se confondre avec elle ; mais des tendances contraires peuvent combattre et même détruire complètement cette influence de l'offre et de la demande. Il résulte de cet exposé rapide que la science économique n'a pu nous fournir jusqu'à présent une théorie précise déterminant les règles d'a-

qui, à cause de leur caractère abstrait, ne sont pas assez complètes pour admettre une application directe à la pratique. Même lorsqu'il y a prédominance de la demande sur l'offre, ou réciproquement, il n'y pas de formule ou d'équation qui nous permette d'établir par le calcul, les prix qui résultent de cette influence, pas plus qu'il n'est possible de calculer exactement la durée de la vie d'un homme en se servant de tables de mortalité. La loi de l'offre et de la demande n'est autre chose que l'énoncé de la tendance qu'a le rapport entre l'offre et la demande d'influer sur le prix. Les autres circonstances qui interviennent peuvent et doivent constamment contrarier cette action, mais la tendance n'en existe pas moins.

De ce que cette loi agit cependant, il ne doit pas s'en suivre, comme tant de personnes le supposent, que l'on puisse s'en rapporter uniquement à « l'éternelle loi » de l'offre et de la demande, du soin de gouverner l'industrie et le travail ». *Op. cit.* p. 142.

près lesquelles se fixe le taux des salaires ; et si nous consultons maintenant l'expérience, nous trouvons acquis le point sur lequel les ouvriers anglais ont fondé toute leur politique économique, selon M. et M^{me} S. Webb, et que l'on peut formuler en disant « que la question de la répartition totale du produit du travail entre les divers collaborateurs est une matière à arrangement entre les parties intéressées. »

Il n'y a donc pas de loi fatale et immuable ici, et les termes de cet arrangement peuvent être changés « par l'action de l'une des deux parties à son avantage et d'une façon permanente » (1).

Jusqu'à ces derniers temps, les patrons, par la prédominance qu'ils ont eue sur les ouvriers, prédominance due aux causes que nous avons examinées au début de cette étude, ont pu maintenir cet avantage à leur profit exclusif. A présent les ouvriers, mieux renseignés sur la manière de défendre leurs intérêts et surtout laissés libres par la loi de les défendre, essayent de prendre leur revanche et de rétablir l'équilibre des forces entre le capital et le travail. Il serait désirable que cet équilibre une fois réalisé ne fut pas rompu de nouveau en faveur de l'un ou l'autre des contractants, mais cela arriverait-il que la

(1) B. et S. Webb, *Industrial Democracy*, t. II, p. 560.

société n'en continuerait pas moins à exister comme par le passé, car aucune loi naturelle et nécessaire ne sera pas plus violée par l'oppression des ouvriers qu'elle ne fut violée jusqu'à présent par celle des employeurs.

En un mot, si l'on ne veut pas considérer comme font certains économistes le travail humain et par conséquent le travailleur, comme une machine ou une marchandise, il faut bien admettre, et toute l'expérience est là pour nous le démontrer, que la part qui échoit à chaque collaborateur dans l'industrie est une question « d'arrangement humain » auquel doivent procéder ces collaborateurs.

Bien entendu, nous n'entendons pas assimiler l'ouvrier à un associé, puisqu'il ne court pas de risque et n'a pas la direction de l'entreprise, et nous trouvons légitime la part qui revient à l'entrepreneur comme rémunération de son travail de direction et comme compensation des risques courus par l'entreprise, mais entre notre conception et celle qui considère les industriels comme maîtres absolus d'imposer leurs conditions à leurs collaborateurs, il y a, nous semble-t-il, une opposition complète de vues.

On voit donc que non seulement aucune loi économique ne rend l'action du contrat collectif stérile et partant inutile, mais que c'est par cette action et par elle seule que l'élévation du taux des

salaires se produira et permettra aux ouvriers d'améliorer leur situation morale et matérielle.

C'est encore l'Angleterre et les Etats-Unis qui nous fourniront la preuve de cette démonstration. Malgré les controverses et les discussions élevées à ce sujet, il nous paraît impossible de ne pas reconnaître, en présence des faits, que c'est à leurs Unions et à la pratique du contrat collectif, que les ouvriers anglais et américains doivent pour la plus grande part l'élévation considérable des salaires qu'ils touchent (1), élévation qui étonne tant nos ouvriers. M. P. de Rousiers écrit dans son *Trade-Unionisme en Angleterre* (2) : « Consultez les statistiques anglaises des salaires d'il y a vingt ans, comparez aux salaires actuels, vous serez frappé de l'élévation marquée de leur taux pendant cette période pour la plupart des industries. »

Et bien qu'il ne considère pas que toute la part de cette amélioration soit due aux Unions, il reconnaît cependant « *la part considérable* qui leur revient dans ce progrès. »

« On peut s'en faire une idée, ajoute-t-il, par la comparaison entre les districts organisés et les districts non organisés d'une même branche de travail. Par exemple, les mineurs du Durham et

(1) Voir Brentano, *Revue d'Economie politique*, novembre-décembre 1890, *Une polémique avec Karl Marx*, p. 585.

(2) Page 24.

du Northumberland, ceux des Midlands reçoivent des salaires plus élevés que les mineurs gallois ou ceux du Somersetshire. Les ouvriers du bâtiment, généralement payés à l'heure, voient leurs salaires osciller entre 10 pence et 6 pence suivant le degré de puissance de leurs Unions locales. » Il constate enfin « un fait hors de tout conteste, à savoir que partout où les syndicats sont forts, partout où il existe des Unions bien organisées, les heures de travail sont plus courtes et les salaires plus élevés. » M. Vigouroux constate également pour les Etats-Unis que l'augmentation des salaires (1) dans différentes industries, malgré bien des conditions défavorables qui s'opposaient à cette élévation, a été due à l'action des Unions américaines et que « la comparaison des salaires dans les industries et les régions où les ouvriers sont bien organisés avec celles où ils le sont mal ne laisse aucun doute sur ce point (2). »

3° Un troisième résultat du système que nous étudions sera l'établissement de rapports paci-

(1) Voir, sur le taux élevé des salaires aux Etats-Unis, Levasseur, *op. cit.*, t. I. p. 306. — Is. Finance, *op. cit.*, pp. 51, 69, 72, 94, 97, 108. etc.

(2) *Op. cit.*, p. 334.

fiques entre le capital et le travail, résultat dont l'industrie ne pourra que profiter.

En effet, lorsqu'une organisation ouvrière sérieuse, forte et disciplinée, consciente de ses véritables intérêts et en mesure de les défendre, est en rapports constants et réguliers pour le règlement des affaires concernant le travail avec les industriels, il naît de ce contact et de ces relations un état de choses propre à garantir à l'industrie certaines conditions indispensables à son développement et à son progrès.

Ainsi l'industrie sera assurée de produire pendant une période déterminée et suffisamment longue, à des conditions équitables, qu'une concurrence effrénée et ruineuse ne viendra pas changer tout d'un coup.

De plus, la pratique du contrat collectif garantira à l'industrie un personnel capable, stable et s'intéressant à la prospérité du métier.

Enfin, un autre effet favorable à l'industrie sera la garantie qu'une grève ne viendra pas arrêter la production pendant la durée pour laquelle le contrat collectif aura été signé, et cela n'est pas un avantage médiocre à l'époque actuelle, où un arrêt, même momentané, du travail peut avoir des conséquences extrêmement graves, comme par exemple, la perte de la clientèle.

Ces avantages importants compenseront large-

ment la diminution des profits que, dans une certaine mesure, occasionneront l'élévation des salaires et l'abaissement de la journée de travail. D'ailleurs, et presque tout le monde est d'accord aujourd'hui pour le proclamer (1), ce ne sont ni les journées de travail écrasantes, ni les salaires de famine qui profitent le plus à la production et partant aux industriels, et l'on sait que l'ouvrier anglais qui gagne le plus et travaille le moins est aussi celui qui produit davantage.

Des preuves décisives de ces résultats obtenus par le contrat collectif nous sont fournies par les enquêtes sur les Trade-Unions et la situation des ouvriers en Angleterre. Ainsi voici ce que nous lisons dans l'enquête de M. Albert Fleury (2) sur l'industrie de la construction navale où une parfaite organisation ouvrière a permis aux ouvriers de régler toutes les questions intéressant le travail

(1) Voir Cauwès, *Economie politique*, t. III, p. 115. — R. Jay, *La limitation légale de la journée de travail en Suisse*, p. 56 et suiv. — Brentano, *Rev. d'Economie politique*, 1890, p. 110 et notamment les rapports du Congrès international pour la protection légale des travailleurs, tenu en 1900 sous la présidence de M. Cauwès, à Paris. — *Rapport pour la Suisse*, du Dr Schuller, p. 13. — *Rap. pour la France*, de M. R. Jay, p. 123. — *Rap. pour l'Allemagne*, Prof. Hitze, p. 137. — *Rap. pour l'Autriche*, M^{me} Hélène Gumpłowicz, p. 150, etc. Voir aussi dans les *Discussions*, pp. 474, 491, 494, etc.

(2) P. de Rousiers, *op. cit.*, p. 240.

par des contrats collectifs passés de temps en temps avec les patrons :

« M. Knight (1) tient à posséder dans l'Union un personnel de premier ordre au point de vue professionnel. C'est pour lui une nécessité, c'est par là qu'il justifie les avantages qu'il sait obtenir pour sa Société. Celle-ci offre ce trait particulier dans les Unions anglaises de grouper la presque totalité des ouvriers d'une même industrie, et elle est, par conséquent, responsable, en quelque sorte, de l'éducation professionnelle et de la valeur personnelle de ses membres ; c'est là, d'ailleurs, la conséquence même du contrat collectif de travail. M. Knight tient, à peu près, ce langage aux patrons : « Je vous demande pour mes hommes la préférence dans vos ateliers ; je viens réclamer en leur faveur des conditions meilleures, mais je vous donne de bons sujets, sur lesquels vous êtes en droit de compter. Et si, des ouvriers, par leur inexpérience, leur négligence ou leur inconduite, vous causaient un préjudice, nous nous considérerions comme engagés vis-à-vis de vous. » On a de fréquents exemples de cas où des shipbuilders ayant gâché le travail qui leur était confié, l'Union a remboursé aux patrons le prix des maté-

(1) Le secrétaire général de l'Union des boilermakers and shipbuilders.

riaux mis ainsi hors d'usage par la faute de ses membres. Dans le rapport mensuel d'avril 1894, on peut lire ce qui suit : « Nous avons payé aux chantiers de Scotswood une somme de £ 17, 11 s. (438^{fr},65) pour indemniser cette maison du travail de plusieurs membres de l'Union. Ceux-ci auront à rembourser respectivement à la Société, John Brown de Sunderland : £ 8,11 s. (213 fr. 65) ; les trois autres, A. Grant, J. Grace, W. Doualdson : £ 3 (75 fr.) par acomptes hebdomadaires ».

L'enquête de M. Fleury (1) nous donne aussi un curieux exemple (2) de la scrupuleuse fidélité avec laquelle l'Union des boilermakers et des shipbuilders tient les engagements pris envers les patrons et des garanties qu'une organisation sérieuse et forte offre aux industriels contre des grèves intempestives et ruineuses dont usent, dans certains cas, les ouvriers inorganisés ou mal organisés pour arracher une augmentation forcée des salaires.

« Il y a quelques années, une maison de Sunderland s'était engagée à livrer à un armateur allemand, dans un délai très court, un cargo-boat de grandes dimensions. Un accord intervenu entre

(1) Pag. 247.

(2) Cité aussi par S. et B. Webb, *Industrial Democracy*, t. I, p. 207.

CHAPITRE V

l'union et les patrons stipulait les salaires auxquels avaient droit les ouvriers de ce chantier.

Mais ceux-ci, profitant de l'extrême urgence de ce travail, abusèrent de cette circonstance pour demander une augmentation. Les patrons s'adressèrent alors au conseil exécutif de l'Union. M. Knight répondit que, la besogne pressant, il convenait avant tout d'éviter un conflit. Il conseilla d'accorder provisoirement l'augmentation demandée, ajoutant que la question restait suspendue et recevrait, aussitôt le navire terminé, une solution définitive.

En effet, dès que la construction du paquebot fut achevée, M. Knight demanda aux propriétaires du chantier les noms des ouvriers qui avaient obtenu une augmentation et le montant des sommes reçues par chacun d'eux. Puis, le conseil exécutif donna ordre à ces hommes de verser à la Société les sommes perçues indûment, au mépris du tarif convenu, les menaçant d'exclusion, s'ils refusaient d'obéir à cette injonction. Pas un d'entre eux n'osa désobéir, et les patrons se virent restituer, par les soins de M. Knight, la somme représentant l'augmentation que ces ouvriers avaient tenté de leur imposer par intimidation. »

Ces exemples nous montrent suffisamment l'influence que pourra avoir sur le développement de l'industrie le contrat collectif de travail loyale-

ment appliqué par les Unions ouvrières et les employeurs.

D'une part, les patrons délivrés du spectre de la grève pourront avec plus de liberté et de sécurité songer à étendre le champ de leur activité. Et il est évident que, dans ces conditions, ils accueilleront plus favorablement les demandes raisonnables et justes de leurs ouvriers.

D'un autre côté, les travailleurs, à qui l'expérience aura enseigné que leur intérêt se confond avec celui de l'industrie, se soucieront davantage du développement de cette industrie et se garderont bien de l'entraver ou de le compromettre, soit par leur négligence, soit par des exigences irréfléchies. Tous leurs efforts tendront, au contraire, à assurer à leur industrie le meilleur avenir.

Ainsi l'harmonie des rapports du capital et du travail et l'entente de ces deux collaborateurs dans la production naissant du contrat collectif, contribueront davantage au progrès de l'industrie que ce régime de domination absolue du capital sur la main d'œuvre, conséquence inévitable de la pratique du contrat individuel.

C'est là une vérité que proclament aujourd'hui bien des industriels rebelles autrefois à toute intervention de leurs ouvriers dans la discussion des conditions de travail, intervention qu'ils considéraient alors comme une atteinte portée à leur

droit de régler ces conditions de la manière dont ils l'entendaient et comme une immixtion dans ce qu'ils regardaient comme leurs propres affaires.

Voici ce qu'écrivit à ce sujet M. Brentano (1) :

« Dans toutes les affaires concernant les ouvriers d'un métier, leur syndicat passe comme leur représentant, et leurs chefs comme leurs légitimes avocats. Cette manière de voir règne aujourd'hui d'une façon générale chez les whigs comme chez les torys, chez les ministres comme chez les patrons. Une longue conversation que j'eus à ce sujet avec M. Jenkins, l'intelligent et pénétrant directeur des Conseils Works, était tout à fait caractéristique à cet égard : « J'ai lutté trente ans avec le plus extrême acharnement pour le système patriarcal et contre les syndicats et je croyais qu'il était impossible en les reconnaissant de conduire une grande exploitation. Je vois maintenant que j'étais dans l'erreur. Jamais nous ne nous sommes si bien trouvés que depuis que nous nous sommes décidés à régler nos affaires avec la Trade-Union comme représentant de nos ouvriers. »

Et un autre grand industriel, américain celui-là, M. Hlevitt « déposant dans l'enquête sénatoriale

(1) *Une nouvelle phase de l'organisation des ouvriers en Angleterre*, par M. Brentano dans la *Revue d'économie politique*, année 1890, p. 404.

de 1883, après avoir expliqué sous quelles influences d'antagonisme s'étaient institués les syndicats d'ouvriers et de patrons, et comment la lutte avait été signalée par de nombreux désastres, disait qu'elle avait fini par produire un bon résultat. « Le travail est fortement organisé maintenant d'un côté, et le capital l'est de l'autre ; tous deux également puissants pour s'entre-détruire s'ils entrent en conflit, mais également puissants pour s'entr'aider s'ils travaillent de concert (1). »

II. — CRITIQUES

Il nous reste maintenant à examiner quelques objections que l'on fait ordinairement au contrat collectif de travail.

Une des plus importantes est celle qui consiste à présenter ce système comme conduisant forcément à une coalition complète entre patrons et ouvriers, à l'effet de surélever le prix des produits de l'industrie au détriment du consommateur.

Comme le contrat collectif, dit-on, suppose une entente non seulement entre les employeurs et les employés d'une usine, mais aussi entre tous les patrons et tous les ouvriers d'une industrie, il se-

(1) Levasseur, *L'ouvrier américain*, t. 1, p. 297.

rait à craindre que le résultat de cette entente en fut un formidable monopole de fait qui accaparerait la production et dicterait ses prix aux consommateurs.

Ces craintes sont, dans une large part, exagérées. L'entente entre industriels et ouvriers en vue de l'établissement du contrat collectif de travail pourra difficilement se faire aux dépens du consommateur.

Il ne faut pas oublier en effet que, dans la plupart des cas, il s'agit ici de produits manufacturés qui ne rentrent pas dans ce qu'on appelle les objets de première nécessité. En ce cas, le consommateur peut, dans une certaine mesure, se défendre contre le producteur, soit en n'achetant pas, soit en diminuant sa consommation ; or, comme la tendance de l'industrie moderne est de pousser la production à son maximum et de profiter plutôt de l'extension des marchés et de la vente considérable des produits que de l'élévation de leur prix, industriels comme ouvriers renonceront vite à cette façon de procéder qui, au lieu d'augmenter leurs profits, tendrait plutôt à les diminuer. Enfin, en dehors de la légitime intervention du législateur en pareil cas (1), la concurrence étrangère,

(1) V. Raoul Jay, *Une forme nouvelle de l'organisation du travail par les groupements professionnels*. *Rev. d'écon. pol.* Mars 1901, p. 476 et suiv.

même pour les pays protectionnistes, sera une barrière suffisante, contre ces velléités des producteurs de monopoliser l'industrie et d'opprimer ainsi les consommateurs.

Les produits manufacturés anglais, malgré le régime de contrat collectif qui règne dans un grand nombre d'industries, n'ont pas encore atteint ces prix de monopole et il n'est pas probable qu'ils les atteignent jamais (1).

D'ailleurs, il ne semble pas que les ententes entre producteurs aient pour résultat d'opprimer le consommateur. M. de Rousiers constate que les trusts — qui, il est nécessaire de le noter, ne sont pas des conséquences de l'application du contrat collectif dans les industries monopolisées — « n'ont pas la possibilité d'imposer à la consommation des prix très supérieurs à ceux que la libre concurrence déterminerait si elle régnait sur un marché fermé par les tarifs où opèrent ordinairement ces trusts (2) ».

Cependant, il arrivera que, dans certaines industries où la concurrence oblige les manufactu-

(1) De même en Amérique, où M. Vigouroux constatait en 1897 que « le régime contractuel a fonctionné pour la première fois dans la métallurgie ; il y fonctionnait encore au moment où ce livre a été écrit, et déjà les salaires relativement élevés, payés aux ouvriers de cette industrie, n'empêchaient pas le fer et l'acier américains d'être exportés sur tous les marchés du monde. » L. Vigouroux, *op. cit.*, p. 354.

(2) *Les industries monopolisées aux Etats-Unis*, p. 333.

riers à abaisser outre mesure les frais de production et par conséquent à porter les salaires à leur minimum, l'application de notre système pourra avoir comme effet une élévation du prix des produits de ces industries.

Les frais de l'entente seront ici forcément supportés par les consommateurs. Mais quelque respectable que soit l'intérêt du consommateur, on peut prétendre que celui du producteur à qui son travail ne procure pas une rémunération suffisante pour vivre l'est davantage. Et si l'on se place au point de vue social, n'est-il pas évident, que le mal, en ce cas, si mal il y a, sera moindre que celui causé par le maintien factice de certaines industries, maintien obtenu par un abaissement excessif des salaires ?

..

Une autre critique qu'on adresse au contrat collectif et que nous avons déjà rencontrée au cours de cette étude, est la contrainte qu'exercent les unionistes sur leurs camarades dissidents pour les forcer à se soumettre à des accords auxquels ils n'ont pas pris part.

Nous avons vu que cette contrainte, toute morale d'ailleurs (1), était justifiée par l'intérêt géné-

(1) Est-il nécessaire de dire que nous n'entendons en aucune façon justifier ici les actes de violence commis par

ral qui nécessitait la soumission de certains ouvriers aux décisions que la majorité de leurs camarades prenait pour la défense de l'intérêt commun.

Nous avons constaté que cette soumission qui implique l'entrée forcée au syndicat ne porte aucune atteinte à la liberté de travail qui reste entière sous la simple condition d'adhérer au groupement de défense professionnelle.

Mais, nous dit-on, cela conduirait fatalement au syndicat forcé, à la possession du métier par un groupe d'hommes qui y ferait la loi selon ses préférences et son bon plaisir; en un mot, à l'ancienne organisation corporative avec tous ses abus.

Il est certain que l'idéal pour l'application du contrat collectif serait l'entrée obligatoire de tous les ouvriers d'une industrie dans l'Union professionnelle chargée de représenter les ouvriers de cette industrie auprès des patrons. Ce n'est que dans ce cas que notre système fonctionnera de

des ouvriers syndiqués sur les récalcitrants? Ces actes relèvent du code pénal; nous n'avons donc pas à nous en occuper. Notons, cependant, qu'à mesure que l'organisation ouvrière se développe, ils tendent à disparaître complètement. Ce n'est que dans un état d'organisation rudimentaire que l'on rencontre des excès et même des crimes comme ceux, par exemple, qui ont rendu Sheffield célèbre en 1866. Voir, Comte de Paris, *Les associations ouvrières en Angleterre*.

façon satisfaisante et produira tous les effets dont nous avons parlé. Ainsi, nous avons vu qu'une des industries où la pratique du contrat collectif a eu les plus heureux résultats est celle des constructeurs de navires, où l'Union ouvrière des boiler-makers and shipbuilders renferme tous les ouvriers travaillant au métier.

Il ne sera pas toujours nécessaire que cette contrainte pour faire partie d'une association émane du législateur. Comme nous l'avons dit plus haut, elle peut être toute morale, consister dans les avantages que présente l'affiliation à l'Union et dans la nécessité, pour être employé à des conditions avantageuses et même pour travailler au métier, d'être membre de cette union. C'est ainsi que procèdent les ouvriers anglais dans les Unions les plus fortes et c'est ainsi qu'ils arrivent à y englober la presque totalité des ouvriers travaillant à l'industrie.

Quant aux abus que cette pratique pourra présenter, nous ne saurons pas le nier ; mais leur meilleur remède se trouvera encore dans l'association qui complètera l'éducation morale et intellectuelle des classes laborieuses et développera la solidarité qui unit tous les hommes d'un même métier.

Cependant, dans la grande majorité des cas, cette contrainte morale ne suffira pas toujours

pour forcer les récalcitrants à se soumettre aux mesures prises pour la défense des intérêts communs, et quelques ouvriers ou quelques patrons pourront, par une résistance opiniâtre, compromettre la cause de la communauté à laquelle ils appartiennent (1).

Alors, si la loi devait intervenir pour imposer et sanctionner la participation de tous aux Unions de leur industrie, il lui appartiendra de prévoir et d'éviter par de sages dispositions les tentatives de ceux qui voudront se servir de cet instrument de progrès pour opprimer leurs camarades de travail.

Il n'est donc pas juste de dire que nous pourrions marcher par la voie du contrat collectif vers

(1) M. Raoul Jay a parfaitement démontré que, sous le régime de la concurrence, les efforts des associations libres pour résoudre le problème industriel resteront la plupart du temps stériles (Voir ses Etudes sur la *Question ouvrière suisse*. Une corporation moderne, p. 262 et s. L'organisation du travail par les syndicats professionnels, *Rev. d'écon. politique* 1894, p. 317 et suiv. L'évolution du régime légal du travail, *Rev. pol. et parlementaire*, 1897, p. 577).

Il a montré, par l'expérience des industriels suisses, que « le plus ordinairement la victoire définitive n'appartiendra pas à l'association. Les « côtoyeurs » c'est-à-dire « les ouvriers ou les patrons égoïstes ou malins qui laissent s'engager les autres pour rester libres de leur faire concurrence en usant de la faculté de diminuer les prix juste assez pour enlever le travail » sauront rendre inutiles les efforts, le dévouement des associés ».

l'ancienne organisation du travail en contradiction avec les libertés modernes et incompatible avec le nouvel état industriel.

Même dans le cas où le législateur intervient pour accorder une existence légale et officielle à ces organes représentatifs des intérêts d'hommes travaillant au même métier, on ne saurait voir là aucune résurrection du passé (1), ni aucune atteinte portée à la liberté du travail et de l'industrie. Le mot liberté n'implique pas absence de réglementation, et la liberté sans frein, surtout en matière économique, est l'anarchie. Certes, le droit pour un homme d'accorder ou de refuser son travail à certaines conditions est absolu et sacré, mais il ne doit pas être permis à cet homme par l'exercice abusif de ce droit, de porter atteinte aux droits et aux intérêts d'une collectivité. La collectivité, en ce cas, doit être en mesure de se défendre, et si l'Etat lui fournit le moyen de prévenir, plutôt que de réprimer ces écarts dangereux, personne n'aura à se plaindre (2).

(1) M. R. Jay, à qui une pareille organisation légale du travail paraît probable, ne voit là aucune restauration du passé. *L'évolution du rég. légal du travail*, p. 589. De même M. Martin Saint-Léon, pour qui le remède à la crise sociale se trouvera dans l'organisation corporative du travail, *op. cit.* p. 661. Voir aussi tout le Chap. III, du livre VII, traitant la question de la corporation de l'avenir.

(2) Voici comment s'expriment les partisans des syndicats

Il serait, en somme, souhaitable que la représentation des intérêts ouvriers pour la formation et l'application du système du contrat collectif fût

obligatoires et de l'organisation professionnelle légale.

M. Favon écrit : « Qu'est-ce que la liberté ? Elle consiste non dans la licence laissée à l'individu de tout faire, mais dans la garantie que son action personnelle ne sera limitée que par des résolutions prises par ses pairs, pour la sauvegarde de l'intérêt collectif. C'est ainsi que l'habitant de la commune doit se soumettre à la discipline municipale, celui du canton à la loi cantonale, le citoyen de toutes les communes et de tous les cantons à la loi nationale. Chaque individu a sa part dans l'élaboration de ces lois qui le dominent ; c'est lui, ce sont les électeurs comme lui qui les discutent et les sanctionnent. Il doit en être de même dans le domaine économique ; la liberté absolue n'existe pas plus là qu'ailleurs, elle est incompatible avec l'ordre, c'est la barbarie. Et, de fait, elle n'a jamais existé même sous le régime libertain ou manchesterien.

.....

Pourquoi, en face d'une indiscutable nécessité, d'une menace de rupture et de désordre, de l'impuissance avérée de la main d'œuvre à lutter à armes égales contre le capital, n'étendrons-nous pas à la fois cette notion d'intérêt général et les applications qu'elle comporte ?

Les hommes qui vivent au même endroit d'une même profession, les horlogers de Neuchâtel et de Genève, les brodeurs de Saint-Gall, les charpentiers de Zurich ; les sculpteurs sur bois de l'Oberland sont-ils liés par une solidarité moins étroite et moins rationnelle, moins importante pour la prospérité publique que les habitants de la commune de Carouge, de Morges ou de Fleurier ? Et si nous les organisons en communes professionnelles, avec l'institution cantonale et fédérale au dessus, avec le recours constant de recourir à l'autorité chargée de garantir le bien national, en quoi aurons-nous attenté à la liberté ? Ils seront libres comme l'habitant de la

forcée et pour ainsi dire officielle. L'Etat devrait reconnaître les Unions ouvrières renfermant la totalité des membres travaillant à l'industrie, comme des corps ayant une existence légale représentant les intérêts collectifs de ces membres, et sanctionner les contrats qui interviendront

commune, du canton, comme le citoyen suisse, libres de discuter la loi qui doit les régir, puisque chaque membre de la profession est de droit membre du syndicat, mais soumis aux lois qu'ils se seront librement données. Où est l'attentat à la liberté ? » Organisation professionnelle. Les syndicats obligatoires, 1893.

M. H. Lorin développe la même idée : « Les Sociétés basées sur les groupements territoriaux sont aujourd'hui constituées et fonctionnent régulièrement depuis la principale, l'Etat, jusqu'à la plus secondaire, la commune..... Quant aux groupements professionnels ils sont dans la plus complète anarchie ; la conséquence logique du laisser faire qui est érigé en principe, c'est que la volonté du plus fort y fait loi. Actuellement le plus fort c'est le plus riche. L'argent est maître et contre sa toute puissance le travailleur n'a aucune garantie de droit. Il est donc juste autant que rationnel que le groupement naturel de tous ceux qui exercent une même profession soit reconnu, qu'il soit organisé et que la société ainsi formée ait sa place dans les institutions. De la part du pouvoir ce ne sera que donner à des entités réelles, l'expression légale qui leur manque et combler un trou de l'édifice social, ce qui rentre au premier chef de sa mission.

L'organisation obligatoire des professions s'impose en droit comme un fait, au point de vue des exigences de la justice comme des nécessités du présent. » (Etude sur les principes d'organisation professionnelle, *Assoc. catholique*, 15 juillet 1892, p. 8).

entre ces corps et ceux représentant les intérêts des industriels.

C'est le résultat auquel nécessairement mènera la pratique du contrat collectif et le but que doivent poursuivre tous ceux qui cherchent, par ce système, le moyen d'arriver à une amélioration réelle du sort des classes laborieuses et à une pacification durable des rapports du capital et du travail.

CONCLUSION

Nous avons essayé, dans cette étude, de dégager les causes des maux dont souffrent les classes laborieuses dans notre société moderne, et de rechercher, si, étant donné l'état social et économique et actuel, il n'y aurait pas de remède capable, sinon de supprimer complètement ces maux, du moins d'y remédier d'une manière satisfaisante et durable.

Nous avons vu que la cause principale de ces maux résidait dans l'inégalité de forces existant entre patrons et ouvriers lorsqu'ils contractent pour fixer les conditions du travail, et comment cette inégalité originaire fut aggravée par une révolution dans les procédés de fabrication et une transformation complète et radicale de l'ancienne organisation économique de la société.

La conséquence de cette situation fut que les patrons se voyant tout à coup tout-puissants en face d'ouvriers sans aucune force, émirent et

firent triompher la prétention de régler, par leur seule volonté et au profit de leurs propres intérêts, les conditions d'emploi et de rémunération de la main d'œuvre.

Ce fut ainsi une sorte de tyrannie qu'exerça le capital sur le travail, tyrannie si cruelle que les ouvriers se trouvèrent au bout de quelque temps dans une telle situation de détresse et de malheur que l'opinion publique s'émut et força les gouvernements à faire cesser cette exploitation barbare de l'homme en plein siècle de civilisation et de progrès.

Nous avons vu comment, après cette *période despotique*, les ouvriers, aidés par l'intervention du législateur, purent se ressaisir et chercher un moyen de sortir de cet état malheureux dans lequel ils vivaient depuis le commencement du siècle dernier.

Ils trouvèrent ce moyen dans l'organisation de leurs forces et dans l'opposition du travail coalisé au capital. Ce fut alors une guerre acharnée entre ces deux forces dont l'une cherchait la destruction et la soumission de l'autre, tandis que celle-ci réclamait son droit de discuter les conditions de travail et de ne pas subir la loi que le capital entendait lui dicter.

Mais cette guerre, tout en ayant donné des résultats appréciables aux ouvriers qui l'ont entre-

prise, ne pouvait durer indéfiniment. Les adversaires ont compris qu'elle causait non seulement d'énormes préjudices aux deux éléments en présence, mais qu'elle risquait aussi de ruiner l'industrie, source de leurs profits communs. Et comme, d'autre part, les patrons finirent par comprendre qu'ils ne pouvaient plus traiter à leur gré les conditions de travail et furent obligés d'accepter la discussion, ce qui était le principal motif des réclamations ouvrières et le but de la guerre entreprise contre le capital, les uns comme les autres sentirent la nécessité d'arrêter la lutte et de procéder aux négociations.

Ce fut ainsi la troisième période, la *période diplomatique* succédant à la *période révolutionnaire* ou *guerrière* des rapports du capital et du travail.

Nous avons vu comment on essaya de procéder à ces négociations, d'abord par la pratique de la conciliation et de l'arbitrage et enfin par celle du contrat collectif de travail.

Après avoir essayé de déterminer les conditions de l'application de ce système, nous avons constaté qu'il était le seul moyen efficace pour remédier aux maux dont souffrent les classes laborieuses.

En effet, le contrat collectif supprime, plus ou moins complètement, l'ancienne inégalité qui obligeait les ouvriers à accepter à l'avance les

conditions que les patrons voulaient leur imposer, et amène les deux parties à se réunir sur un pied d'égalité pour procéder à la conclusion du contrat de travail. Ainsi dans le débat engagé entre ces deux collaborateurs, le capital et le travail pour résoudre la question de la part à recevoir par le travail dans les produits de l'industrie, le premier n'imposera plus ses conditions léonines à l'autre. Ces conditions seront fixées par l'entente commune, entente qui, lorsqu'elle sera franche, loyale et raisonnable, (et nous avons vu qu'elle le sera presque toujours lorsque l'organisation ouvrière se développera suffisamment) produira les meilleurs effets pour les patrons, pour les ouvriers et pour les progrès de l'industrie qui les fait vivre.

Certes, nous n'avons pas la prétention d'attacher au système que nous avons essayé d'esquisser, la puissance magique de résoudre complètement le problème difficile et douloureux qu'on est convenu d'appeler la question ouvrière, et de faire régner cette paix sociale tant prêchée par les économistes et les penseurs.

Nous ne croyons pas non plus qu'il nous soit permis de nous fonder sur les institutions, même les plus nécessaires et les plus enracinées à l'ordre social actuel, pour prévoir ce que pourra être l'avenir. Pas plus que pour d'autres institutions, considérées autrefois comme inhérentes à un

état social né du développement normal de l'humanité, comme l'esclavage par exemple, on ne peut dire pour le salariat qu'il soit destiné à vivre éternellement.

Mais nous croyons pouvoir affirmer que, dans l'état actuel de la société économique moderne, le contrat collectif apparait comme le seul moyen capable d'apporter une trêve, sinon un terme, à la lutte des classes, en mettant un peu plus de justice dans la distribution des richesses et en supprimant dans une large mesure bien des souffrances inutiles et injustifiées.

Vu le Président :

RAOUL JAY.

Vu le Doyen :

GLASSON.

Vu et permis d'imprimer :

Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,

GRÉARD.

BIBLIOGRAPHIE

- LUJO BRENTANO. — La question ouvrière
(*Trad. Caubert*). 1885
- PAUL BEAUREGARD. — Essai sur la théorie
du salaire. 1887
- BÉCHAUX. — Les revendications ouvrières
en France. 1894
- Le salaire à l'époque moderne. . . 1887
- BELLOM. — De l'état actuel de la législation
étrangère relative à la règlementa-
tion du travail. 1890
- BRY. — Cours de législation industrielle. . 1895
- P. CAUWÈS. — Cours d'économie politique.
3^e éd. (4 vol.). 1893
- CHEVALLIER. — Les salaires au XIX^e siècle. 1887
- CROMPTON. — Arbitrage et conciliation (*Trad.*
Weiler). 1880
- PAUL DESCHANEL. — La question sociale. . 1898
- FAYON. — Organisation professionnelle. . 1891
- FAWCETT. — Travail et salaires. 1885
- I. FINANCE. — Les syndicats ouvriers aux
Etats-Unis. 1894

- A. FONTAINE. — Les grèves et la conciliation. 1897
- CHARLES GIDE. — Principes d'économie politique 1900
- Conférence sur le contrat de salaire et les moyens de l'améliorer. 1894
- GLOTIN. — Etude sur les syndicats. 1894
- YVES GUYOT. — La science économique . . . 1893
- HOWELL. — Le passé et l'avenir des Trade Unions. (*Trad. Le Cour Grand-maison*) 1892
- R. JAY. — Études sur la question ouvrière en Suisse 1892
- MGR KETTELER. — La question ouvrière et le Christianisme 1869
- LÉON XIII. — Encyclique Rerum novarum. 1891
- P. LEROY-BEAULIEU. — La question ouvrière (2^e édit.). 1881
- Essai sur la répartition des richesses et la tendance à une moins inégalité des conditions 1883
- Traité d'économie politique (4 vol.). . 1896
- LEVASSEUR. — Histoire des classes ouvrières en France depuis 1789 (2 vol.). 1867
- L'ouvrier américain (2 vol.). 1898
- MAHAIM. — Etudes sur les associations professionnelles. 1891
- MARTIN SAINT-LÉON. — Histoire des corporations d'arts et métiers. 1897

- MAZAROS. — Histoire des corporations d'arts
et métiers. 1878
- G. DE MOLINARI. — Les Bourses du travail. 1893
- MORISSEAUX. — Conseils de l'Industrie et du
Travail. 1890
- COMTE DE MUN. — Discours et écrits divers
(4 vol.). 1895
- OFFICE DU TRAVAIL. — Documents sur les
questions du chômage 1896
- Conciliation et arbitrage dans les
conflits collectifs 1893
- Statistique des grèves et des recours
à la conciliation.
- Les associations professionnelles ou-
vrières. 1899
- COMTE DE PARIS. — Les associations ouvriè-
res en Angleterre. 1869
- J.-PAUL-BONCOUR. — Le fédéralisme écono-
mique. 1900
- PERONNET. — La conciliation et l'arbitrage. . 1897
- Rapports du Congrès International pour
la protection légale des travailleurs
tenu au Musée social en. 1900
- TH. ROGERS. — Histoire du travail et des
salaires en Angleterre (*Trad. Cas-
telot*) 1897
- P. DE ROUSIERS. — La question ouvrière en
Angleterre 1893

- P. DE ROUSIERS. — Le Trade Unionisme en Angleterre. 1897
- Les industries monopolisées aux Etats-Unis. 1899
- JULES SIMON. — Le travail. 1866
- HUBERT VALLEROUX. — Les corporations d'arts et métiers et les syndicats professionnels. 1885
- Le contrat de travail 1895
- VIGOUROUX. — La concentration des forces ouvrières dans l'Amérique du Nord. 1899
- VILLERMÉ. — État physique et moral des ouvriers... Rapport à l'Académie des Sciences morales et politiques . . 1840
- VILLEY. — La question des salaires ou la question sociale 1887
- WALDECK-ROUSSEAU. — Discours parlementaires. 1889
- Questions sociales 1890
- S. ET B. WEBB. — Histoire du Trade Unionisme (Trad. Métin.) 1897
- Industrial democracy (2 vol) 1897
-

Revue d'Économie Politique

- BRENTANO. — La réglementation internationale de l'industrie. — *Mars-Avril*. . 1890

- Une forme nouvelle de l'organisation
des ouvriers en Angleterre. — *Mai* . 1890
- Une polémique avec Karl Marx. —
Novembre-Décembre 1890
- RAOUL JAY. — L'organisation du travail par
les syndicats professionnels. — *Avril*. 1894
- Une forme nouvelle de l'organisation
du travail par les groupements pro-
fessionnels. — *Mars* 1901
- MARC SAUZET. — Essai historique sur la légis-
lation industrielle de la France. —
Mai-Avril. 1892

Revue des Deux-Mondes

- CH. BENOIST. — L'organisation du travail. —
15 Janvier 1899
- Le Travail, le Nombre et l'État. —
15 Mars 1901
- BOURDEAU. — La démocratie industrielle. —
15 Décembre. 1899

Journal des Économistes

- E. LEVASSEUR. — La théorie du salaire. —
1^{er} Janvier 1888
- J. DE MOLINARI. — La guerre civile du capital
et du travail. — *15 Septembre*. . . 1899

Revue Politique et Parlementaire

- M. HAURIOU. — La limitation de l'État. —
Mars 1896
- R. JAY. — L'évolution du régime légal du
 travail. — *Juin*. 1897

Association Catholique

- CA. ANTOINE. — Les salaires et l'accroisse-
 ment de la richesse générale. —
15 Mars 1898
- H. LORIN. — Étude sur les principes de l'orga-
 nisation professionnelle. — *15 Juillet*. 1892

Journal Officiel

- DUBOIS. — La législation sociale au XIX^e
 siècle. Discours prononcé à l'au-
 dience de rentrée de la Cour de
 Cassation le 16 Octobre 1900. —
20 Octobre 1900.

Revue de Paris

- SIDNEY WEBB. — La guerre industrielle en
 Angleterre. — *15 Décembre 1897*.

La Nouvelle Revue

LOUIS BARTHOU. — Des atteintes à la liberté
du travail. — *4 février 1901.*

Le Correspondant :

LÉON DE SEILLAC, — L'évolution du parti
syndical de France. — *25 Août*
10 Septembre 1899.

HUBERT VALLEROUX. — La tyrannie des
syndicats. — *25 Décembre 1895.*

— La situation actuelle des syndicats pro-
fessionnels. — *10 Janvier 1896.*

Collections :

Bulletin de l'Office du travail.

Labour Gazette.

Circulaires du Musée social.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS.	pages	v
CHAPITRE I. L'évolution des rapports du capital et du travail		1
CHAPITRE II. Le contrat collectif de travail. .		36
CHAPITRE III. Conditions du contrat collectif. .		44
CHAPITRE IV. Mise en œuvre du contrat collectif.		73
CHAPITRE V. Effets du contrat collectif.— Critiques		101
CONCLUSION.		143
BIBLIOGRAPHIE.		149
